

المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية

The difficulties which face the directors of talents care centers in Saudia Arabia

إعداد

عبد الله بن حمود الظفيري

المشرف الأكاديمي

د.عمر محمد الخرابشة

أستاذ مشارك

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على

درجة الماجستير في تخصص الموهبة والإبداع

كلية الدراسات العليا في جامعة البلقاء التطبيقية

السلط – الأردن

٢٥ ، تموز ،٢٠١٣ م

المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية

The difficulties which face the directors of talents care centers in Saudia Arabia

إعداد

عبد الله بن حمود بن عبد الله الظفيري

المشرف الأكاديمي

د. عمر محمد الخرابشة

أستاذ مشارك

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على

درجة الماجستير في تخصص الموهبة والإبداع

كلية الدراسات العليا في جامعة البلقاء التطبيقية

السلط – الأردن

٢٥، تموز ،٢٠١٣ م

التفويض

أنا الطالب (عبد الله بن حمود الظفيري) ، الموقع أدناه أقر بأن جميع المعلومات الواردة في رسالة الماجستير بعنوان (المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية).

بإشراف الدكتور / عمر محمد الخرابشة ، من إنتاجي الشخصي خلال دراستي في جامعة البلقاء التطبيقية، وأتحمل كافة المسؤوليات المترتبة على ذلك في حال ثبوت عكس ذلك، كما وأفوض الجامعة حق تصوير الرسالة كلياً أو جزئياً وذلك لغايات البحث العلمي والتبادل مع المؤسسات التعليمية والبحثية والجامعات.

الاسم: عبد الله بن حمود الظفيري

التوقيع:

التاريخ : ٢٥ / ٧ / ٢٠١٣ م

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة الموسومة بـ(المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية) استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الموهبة والإبداع وأجيزت بتاريخ ٢٥ /٧ /٢٠١٣م ، من قبل أعضاء اللجنة :

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيـــــع
الدكتور عمر محمد الخرابشة أستاذ مشارك مشرفا ورئيسا إدارة تربوية - جامعة البلقاء التطبيقية	....
الدكتور ناجي منور السعايده أستاذ مشارك - عضواً تربية خاصة- جامعة البلقاء التطبيقية	....
الدكتور جعفر كامل الربابعة أستاذ مساعد - عضواً علم نفس تربوي- جامعة البلقاء التطبيقية	....

الدكتور " محمد أمين" حامد القضاة
أستاذ مشارك – عضواً خارجياً ....
أصول تربية - الجامعة الأردنية

الإهداء

إلى أمي الحنونة التي لم يفارقني دعاؤها

أطال الله في عمرها ومنحها الصحة والعافية

إلى روح والدي رحمه الله وأعلى منزلته في عليين

إلى أخواني معالي الدكتور عبد اللطيف بن عبد العزيز أل الشيخ

والشيخ الدكتور ناصر بن مزهر الشمري

والدكتور جزاع بن بهلول الظفيري

وإلى صديقي الأستاذ عواد بن صغير العنزي

الذين كان لهم الفضل الكبير بعد الله في وصولي لدرجة الماجستير

إلى زوجتي التي كانت إلى جانبي في كل لحظة

ولم تفارقني حفظها الله ورعاها

إلى أولادي " دانه و أروى و حمود و عبد العزيز و مشعل و بدر" الذين آمل من الله أن يكونوا من الصالحين في دينهم وخدمة وطنهم وولاة أمرهم، وأن يكونوا من الموهوبين

إلى أخواتي

إلى كل من أحب

أهدي إليهم جميعاً هذا العمل المتواضع

الشكر والتقدير

الحمد لله القائل في محكم التنزيل ﴿هَلْ جَزَاء الإِحْسَانِ إِلا الإِحْسَانُ﴾ سورة الرحمن، الآية (٦٠).

وجعل الوفاء من أجمل شمائل الإنسان والصلاة والسلام على أوفى الخلق من ولد عدنان وعلى آله وصحبه إلى يوم الدين، وبعد:

فالحمد لله عز وجل والشكر له أولاً وأخراً على أن أعانني ووفقني على إتمام هذه الدراسة، ثم الشكر موصول لجامعة البلقاء التطبيقية ممثلة في كلية الأميرة عالية الجامعية الدراسات العليا ـ قسم العلوم التربوية وجميع أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالقسم .

وسعادة المشرف على هذه الدراسة الدكتور/ عمر محمد الخرابشة الذي تعهد هذه الرسالة بالتهذيب والرعاية وما قدمه من نصح وتوجيه كان له أكبر الأثر في إخراج هذه الرسالة حتى استوت على سوقها، فأشكره على سعة صدره وعظيم خلقه وغزير علمه وعلى ما منحني من ثمين وقته في سبيل إنجاز هذا العمل.

كما أتقدم بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة وإثرائهم الدراسة بملاحظاتهم القيمة .

أصحاب السعادة أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بتدريسي أثناء الدراسة المنهجية.

أصحاب السعادة الذين حكموا أداتي الدراسة ولم يتسع المجال لذكرهم فجزاهم الله خير الجزاء.

لسعادة مديري مراكز رعاية الموهوبين وجميع المعلمين العاملين بالمراكز، على تعاونهم المثمر في سبيل إنجاز هذا العمل.

وختاماً فالشكر موصول لكل من أسدى إلي معروفا أو قدم لي نصحًا، ولم يتسع المجال لذكره.

(لكل من سبق أقول جزاكم الله عني خير الجزاء).

الباحث

عبد الله بن حمود الظفيري

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

قائمة الملاحق

المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية

إعداد
عبد الله بن حمود الظفيري
إشراف
الدكتور : عمر محمد الخرابشة

ملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية ، تألفت عينة الدراسة من (٥٩) مديرا لمراكز رعاية الموهوبين تم توزيعهم حسب الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل الاكاديمي والإدارة التعليمية ، وقد تم تطبيق مقياس المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين الذي استخرجت له دلالات صدق وثبات ، وتم تحليل البيانات باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .و للإجابة عن السؤال الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للكشف عن أكثر المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية على الأداة ككل و على كل مجال من مجالات المقياس ، وللإجابة عن السؤالين الثاني والرابع تم استخدام اختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis Test) واختبار (LSD) للمقارنات البعدية و السؤالين الثالث والخامس تم استخدام اختبار مان وتني (Mann-Whitney Test) .

وأشارت النتائج إلى أن متوسطات درجات مديري مراكز رعاية الموهوبين على مقياس المعوقات التي تواجههم كانت دون المتوسط على أداة الدراسة ، وأشارت النتائج أيضا إلى وجود فروق بين متوسط درجات المديرين تبعا لمتغير الجنس لصالح الذكور ، و أشارت النتائج إلى وجود فروق بين مستوى المؤهل الأكاديمي لصالح مستوى البكالوريوس ، كما ظهرت فروق بين متوسط درجات المديرين تبعا لمتغير الخبرة التعليمية لصالح الخبرة (١٥) سنة فما فوق ، ولم

تظهر النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية نعزي لمتغير الإدارات التعليمية ، ومن أبرز التوصيات ضرورة تأهيل مديري مراكز رعاية الموهوبين في كافة الجوانب مع تبادل الخبرات بينهم وكيفية التعامل مع المعيقات وإيجاد الحلول المناسبة لها .

الفصل الأول

خلفيَّة ومشكلة الدراسة وأهميتها

مقدّمـة

لقد أصبحت المجتمعات على اختلاف درجات تقدمها تولي أهمية كبرى لرعاية الطلبة الموهوبين والمتفوقين ، فهؤلاء يمتلكون قدرات متميزة يجب متابعتها وتنميتها ، وهم يمثلون قطاعا مهما من القوى والإمكانات البشرية، فالتفوق والموهبة يعدان من أهم أسس التقدم الحضاري، وعاملاً مهماً في تقدم الإنسان المعاصر، وفي مواجهة مشكلات حياته الراهنة وتحديات مستقبله، حيث إن الزيادة في عدد العلماء والمفكرين والمبدعين يعد من مقومات قوة الأمة، والأمم التي لا تستطيع أن تحدد قدرات الموهبة والإبداع لدى أبنائها ولا تشجعها لن تجد نفسها في موكب التقدم والتطور.

كما بدأت الحاجة الى الاهتمام بطاقاتنا البشرية، واستثمارها استثماراً حسناً، فالمجتمعات لا ترقى وتتطور دون الموهوبين والمتفوقين والمبدعين لأنهم ركائز اساسية وضرورية لمجتمع متقدم ، فهم ينتجون المعرفة الانسانية ويطورونها ويطوعونها للتطبيق ، وهم يمثلون الأمل في حل المشكلات التي تعيق التقدم الحضاري المنشود(عوامله ، ٢٠٠٨).

وقد أثبتت البحوث والدراسات أن هناك نسبة ما بين (٢-٥%) من الناس يمثلون المتفوقين والموهوبين، وهم الذين يبرز من بينهم العلماء والمفكرون والمبتكرون والمخترعون، الذين اعتمدت الإنسانية منذ أقدم عصورها في تقدمها الحضاري على ما تنتجه أفكارهم وعقولهم، ويعدون في كل مجتمع الثروة الوطنية التي يعتمد عليها في تقدمه وازدهاره.(باهبري، ٢٠١١)

وقد حقق الإنسان الموهوب في هذا العالم كثيراً من الإنجازات الهائلة في شتى المجالات وفي مختلف التخصصات ، ففي مجال الفضاء اخترع سفن الفضاء والأقمار الصناعية ، وفي الطب والهندسة كذلك ابدع واتقن ، كما أبدع أيضاً في التكنولوجيا وتقنية المعلومات ، وهناك عدة أسباب تكمن وراء ظهور المعوقات المختلفة لدى المراكز والأفراد الموهوبين والمتفوقين ، منها ولعل أهمها الحرمان الاقتصادي والعزلة الجغرافية وغياب الدعم الأسري والتوجيه المهني وأساليب التنشئة الأسرية الخاطئة ، فضلاً عن أسباب أخرى تتعلق بالمدرسة مثل توقعات المعلمين المرتفعة ، وعدم وجود المناهج الدراسية التي تتفق وقدراتهم وعلاقة الفرد بالإقران وغياب المعلم الناجح ، بديلا عن المصادر العلمية لاسيما في المدارس وما يترتب على ذلك من استظهار الحفظ والبصم على حساب الاستيعاب والفهم مما ينتج لنا في نهاية المطاف فردا خاملاً خاضعاً ليس لديه القدرة على الحوار والنقاش ، كما توجد معوقات اجتماعية للإبداع والتفوق في مؤسسات المجتمع التربوية

وهي الأسرة وجماعة الأصدقاء والمدرسة ووسائل الإعلام ، فضلا عن ثقافة المجتمع ، فالمجتمع بشكل عام ينظر عبر هذه المؤسسات إلى المبدعين والمبتكرين نظرة عدم تقدير لما يبتكرونه (حجازي ، ٢٠٠٩).

وإن العنصر البشري هو الأساس لكل نهضة ، وهو العماد لكل حركة وبدونه تموت في مهدها أي فكرة ، وعندما يشعر الأفراد في أي أمة أنهم غير قادرين على العطاء فإنما هم بذلك يعلنون العزم على تجميد الحركة والعمل ، ليصبح ذلك المجتمع بعد ذلك كالجثة الهامدة ، وان هذه الظواهر التي يعرفها الخاص والعام قد أدت إلى توقف العملية التربوية وسببت عوقاً واضحاً في سيرها ، فكان لابد من وضع الأسس لبناء قدرات كوادر وإعادة برمجة القوانين بما يتلاءم والثورة العلمية في بلدان العالم المتقدم ، ذلك إن مهارات التفكير هي موهبة ربانية يتفضل بها الله سبحانه وتعالى على البعض ، ولكنها في نفس الوقت قدرة عقلية لا تنمو إلا بالتدريب والتعلم ، فمهارات التفكير والإبداع والموهبة يمكن أن تنمى بواسطة كوادر متدربة بشكل صحيح وفق المعايير الدولية ليتسنى لها المواصلة واللحاق بركب التطوير العلمي (أللهيبي ، ٢٠٠٨).

وأكد (جروان، ٢٠٠٢) أن الطلبة الموهوبين والمتفوقين بحاجة إلى رعاية تربوية وخدمات متميزة عن البرامج والخدمات التقليدية المتوافرة في المدارس العادية، وهو ما ذهب إليه أيضاً (القذافي، ٢٠٠٠) من ضرورة العناية بالموهوبين، وذلك من أجل مساعدتهم على تطوير قدراتهم وتنمية استعداداتهم من جهة، ومن أجل حسن الاستفادة من قدراتهم ومواهبهم الإبداعية، حتى لا تذبل ويصيبها الانطفاء من جهة أخرى، فهم يمثلون مورداً بشرياً هاماً يفوق قيمة أي من الموارد المادية الأخرى.

وإن أي برنامج موجه لرعاية الطلبة الموهوبين والمتفوقين يحتاج إلى إعداد جيد من حيث تهيئة البيئة الفيزيقية والظروف الاجتماعية والنفسية المناسبة التي تتماشى وخصائص هذه الفئة المتميزة في قدراتها وامكاناتها وذلك في خضم التطور المعرفي والتكنولوجي ونحن في مطلع من الألفية الثالثة ، وفي حاجة إلى عملية دقيقة يتم بها تحديد الأساليب والطرق والأدوات التي يتم عن طريقها الكشف عن الموهوبين والمتفوقين، كما أننا في حاجة إلى معلم كفء قادر على التعامل معهم وتنمية قدراتهم واستخدام الاستراتيجيات المناسبة لتدريسهم، وفي حاجة إلى إدارة مدرسية رشيدة متطورة تستطيع تخطيط وتنفيذ وتقويم ومتابعة شئون المدرسة، ومناهج تعليمية خاصة تتلاءم مع احتياجات الطلبة الموهوبين والمتفوقين في المجالات المعرفية والانفعالية والإبداعية، ونظراً لتميزهم في صفاتهم الشخصية والسلوكية والانفعالية والتعليمية فإن لهم مشكلات ناتجة عن تلك الصفات في مجتمع المدرسة والأسرة والرفاق لابد من التعرف عليها ودراستها ووضع الحلول المناسبة لها.

مشكلة الدراسة :

إن العنصــر البشـري هو الأسـاس لكل نهضـة ، وهو العمـاد لكل حركـة وبدونـه تموت فـي مهـدها أي فكـرة ، وعندما يشعر الأفراد في أي أمـة أنهم غير قـادرين علـى العطـاء فإنمـا هم بـذلك يعلنون العزم على تجميد الحركة والعمل، ليصبـح ذلـك المجتمـع بعد ذلك كالجثـة الهامـدة، وان هذه الظواهرالاجتماعية والتربوية التي يعرفها الخاص والعام قد أدت إلى توقف العملية التربوية وسببت عوقاً واضحاً في سيرها، فكان لابد من وضع الأسس لبناء قدرات كوادر وإعادة برمجة القوانين بما يتلاءم والثورة العلمية في بلدان العالم المتقدم، ذلك إن مهارات التفكير هي موهبة ربانية يتفضل بها الله سبحانه وتعالى على البعض، ولكنها في نفس الوقت قدرة عقليـة لا تنمو إلا بالتـدريب والـتعلم، فمهـارات التفكيـر والإبـداع والموهبـة يمكـن أن تنمـى بواسـطة كـوادر متدربـة بشـكل صـحيح وفـق المعـايير الدوليـة ليتسـنى لهـا المواصـلة واللحـاق بركـب التطـوير العلمـي. وتكمـن مشـكلة الدراسـة الأساسية فـي وجـود معوقـات اجتماعيـة وإداريـة ومهنيـة للموهبـة والإبـداع والتفـوق فـي مؤسسـات المجتمع التربوية وهي الأسرة وجماعة الأصدقاء والمدرسة ووسائل الإعلام.

و ما زالت مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية في بداياتها ، وتحتاج إلى دراسات علمية ميدانية مستمرة ، بهدف الوقوف على واقعها وتشخيصه ، ومعرفة مدى تحقيقها للأهداف والسياسات والواجبات التي يجب أن تقوم بها تجاه هذه الفئة من الطلاب

وعليه تتحدد مشكلة الدراسة في البحث في معوقات إدارة مراكز رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر مديري المراكز.

أسئلة الدراسة :

تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية :

١. ما المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية ؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الإدارة التعليمية ؟
٣. هل تـوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالـة ($\alpha \leq 0.05$) في المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين تعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي ؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية لمتغير الخبرات التعليمية ؟
٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط المعوقات التي تواجه مديري مراكز الموهوبين بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الجنس ؟

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة لتطرقها لجانب مهم في مسيرة التربية والتعليم وهو جانب المعوقات التي تواجه إدارة مراكز رعاية الموهوبين تلك البرامج التي يعوّل عليها أمل كبير في اكتشاف ورعاية الطالب الموهوب ليتم الاستفادة من قدراته وتسخير إمكاناته للمصلحة العامة، كما آمل أن يفيد هذا البحث القائمين على برامج مراكز رعاية الموهوبين في التخطيط والتنفيذ والتقويم لهذه البرامج ، وقد تطرقت في محتوى البحث إلى المعوقات التي يواجهها مديرو مراكز رعاية الموهوبين في النقاط التالية الجودة والتخطيط، واختيار القيادات التربوية من معلمين ومشرفين، وجودة المحتوى العلمي، وجودة الطالب، وجودة البيئة التربوية، والدعم المالي للبرامج، وأن هناك متطلبات لا بد من تحقيقها للوصول إلى جودة عالية في برامج رعاية الموهوبين، كما أن هناك بعض لمعوقات التي يكون تأثيرها معاكساً ويجب القضاء عليها تدريجياً حتى لا تؤثر سلباً على تحقيق الأهداف المرجوة من تلك البرامج، فالموهوبون يعدون الثروة الحقيقية للمجتمع وأمله في تحقيق أهدافه، كما أن المعوقات والتحديات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين تعد من أكبر المشاكل التي تواجه المديرين وهي محط أنظار جميع المسؤولين والعاملين التربويين والمهتمين برعاية الموهوبين من داخل المملكة ومن خارجها، وتقويم برامج رعاية الموهوبين من خلال المراكز وعملها التي لها صبغة خاصة وأهمية فائقة من وجهة نظر الباحث.

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة التعرف على المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية ، والكشف عن المعوقات لدى مديري مراكز رعاية الموهوبين باختلاف كل من الإدارة التعليمية والمؤهل الأكاديمي وعدد سنوات الخبرة و الجنس .

حدود الدراسة :

حدود الدراسة في المحددات التالية :

المجال البشري :اقتصرت الدراسة على مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية .

المجال المكاني:إدارات التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية (الوسطى– الغربية– الشمالية – الشرقية – الجنوبية).

المجال الزمني : الفصل الدراسي الأول – لعام ٢٠١٢ / ٢٠١٣ م .

اقتصرت على قياس المعوقات التي تضمنها المقياس الذي طبقه الباحث لأغراض هذه الدراسة .

التعريفات المفاهيمية والإجرائية :

المعوقات (Constraints) :

اصطلاحا: جميع العوائق الفنية والشخصية التي تعيق صاحبها عن تحقيق أهداف برامجه التي تتجلى في تحسين عملية التعليم والتعلم (مخلف ، ٢٠٠٥).

ويمكن تعريفها إجرائياً : بأنها كافة العوائق التي تعترض مدير مركز رعاية الموهوبين وتمنعه من القيام بدوره والواجبات الموكلة إليه سواء أكانت عوائقاً ذاتية أم بيئية والتي تقيسها أداة الدراسة .

الموهوبون (Gifted) :

وهم الطلبة الذين يعطون دليل قدراتهم على الأداء الرفيع في المجالات العقلية والإبداعية والنفسية والقيادية والأكاديمية الخاصة مما يؤكد حاجتهم لبرامج تربوية خاصة أو مشاريع خاصة ونشاطات لتلبية احتياجاتهم في مجالات تفوقهم وموهبتهم والتي لا تقدمها المدرسة العادية (جروان، 2008).

ويعرف الموهوبون إجرائيا لأغراض هذه الدراسة بأنهم الطلبة الملحقين بمراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية والذين تم اختيارهم وفق محكمات تشمل التحصيل الدراسي والأداء على اختبار القدرات العقلية .

المراكز (Centers) :

هي مؤسسات تربوية تعليمية اجتماعية تعنى بتقديم الرعاية التربوية والتعليمية والاجتماعية والسلوكية والنفسية للطلبة الموهوبين من خلال برامج تقدم في المراكز مباشرة أو من خلال تعزيز (وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية ، ٢٠١١) .

الفصل الثاني

الإطار النظري و الدراسات السابقة

الإطار النظري:

وتهدف مراكز رعاية الموهوبين والموهوبات في المملكة العربية السعودية ، إلى إبراز مواهب الطلبة ورعايتها و تهيئة الفرص المناسبة لتطويرها من خلال البرامج الإثرائية التي تقدم لهم في مجالات العلوم والآداب والفنون، وإكساب الطلبة استراتيجيات التفكير وأساليب حل المشكلات، وتطوير قدرات الابتكار لدى الطلبة الموهوبين ، وإكسابهم المهارات الشخصية ومهارات البحث العلمي ، ولكن ثمة معيقات تحول دون قيامها بواجباتها على أكمل وجه ، ويتضمن هذا الفصل تحديداً مفهوم الموهبة ونظرة تاريخية حول الموهبة والموهوبين و دور مراكز رعاية الموهوبين وأهم المعوقات التي تواجه إدارة هذه المراكز ، والدراسات السابقة .

مفهوم الموهبة:

بالرجوع إلى معاجم اللغة العربية نجد كلمة موهوب مأخوذة من الفعل وهب أو هي العطية،أي الشيء المعطى للإنسان والدائم بلا عوض، ففي لسان العرب الموهبة: من وهب - يهب،

ووهوب أي يعطيه شيئاً، أما معجم المنجد: فقال وهب أي إعطاء الشيء بلا عوض، أما القاموس المحيط فالموهبة من وهب:يهب، وهي العطية (الحسن ، ١٩٩٩)

وهي كل ما وهبه الله لك، وتعني الموهبة اصطلاحا بأنها قدرة فطرية أو استعداد موروث في مجال أو أكثر من مجال الاستعدادات العقلية و الإبداعية والاجتماعية والانفعالية، وهي أشبه بمادة خام تحتاج إلى اكتشاف وصقل حتى يمكن أن تبلغ أقصى مدى لها.والموهوب هو كل من امتلك أداه مرتفعاً في مجال واحد أو أكثر كالتحصيل الدراسي والقدرة العقلية العالية في العلوم (أللهيبي ، ٢٠٠٨).

والموهبة تختلف عن الهواية، فالموهية توجد لدى الفرد منذ نشأته لكنها تتبلور عن طريق التدريب والتزود بالمعرفة، أما الهواية فتستطيع أن تكتسبها وتخلقها داخل نفوس الأطفال، ولكن لابد أن نراعي مسألة تقاربها وتناسبها مع إمكانيات الطفل ورغباته وتلعب الموهبة والهواية دوراً ايجابيا في حياة الإنسان فهي تساعده على تحقيق ذاته ، فالموهبة توجد لدى الفرد الذي يتميز عن بقية اقرأنه في مجال أو أكثر من المجالات التي يقدرها المجتمع وخاصة في مجالات التفوق العقلي(ألشمري ، ٢٠١٠).

كما تعرف بأنها قدرة استثنائية أو استعداداً فطريا غير عادي لدى الفرد (ألشمري ، ٢٠١٠) والفرد الموهوب هو الذي يتصف بالامتياز المستمر في أي ميدان هام من ميادين الحياة (السبيعي ، ٢٠٠٩). ونجد إن هناك اختلاف في المسميات بين العاملين في الميدان التربوي لمصطلح موهوب،إذ يطلق عليه عدة تسميات مختلفة منها (متفوق، نابغة، عبقري، مبتكر، ذكي، مبدع، لامع... الخ). جاء في الموسوعة التربوية إن الموهبة عند الفرد يمكن حصرها في القدرة العامة للذكاء، والقدرات الخاصة مثل الفنون والعلاقات المكانية، كما عرفها (جابلن Chaplin) بأنها: تؤهل صاحبها لان يكون قادراً من خلال حصوله على درجات عالية في التدريب (حجازي ، ٢٠٠٩).

إن هناك اختلافاً في الطرق المستخدمة في تحديد هؤلاء الطلاب الموهوبين لدى المختصين، فمنهم من يعتمد على الوصف الظاهري للسمات الشخصية كوسيلة لتحديد الموهوب ومنهم من يعتمد على معاملات الذكاء، وفريق ثالث يستخدم مستوى التحصيل الدراسي، وفريق رابع يعتمد على محكات متعددة تبعاً لتعدد القدرات الخاصة (السبيعي ، ٢٠٠٩).

نظرة تاريخية حول الموهبة والموهوبين :

الاهتمام بالموهوبين قديم بقدم الإنسان. ومما يُعلم عناية السابقين بالفارس البارع والصياد الماهر والمقاتل المقدام والشاعر المتفنن والخطيب البليغ -كلٌ في مجال تميزه - على مر العصور ، كاهتمام الرومان بإعداد القادة العسكريين وعناية اليونان بالفلاسفة ورعاية الصين للحكماء وغيرهم .

وقد تميز المسلمون في هذا المجال بداية من الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم وعنايته الدقيقة الفائقة لعموم المسلمين والمتميزين منهم بشكل خاص كأسامة بن زيد في القيادة وعبد الله بن عباس في الفقه وخالد بن الوليد في الشجاعة وحسان بن ثابت في الشعر وغيرهم ، وتاريخ الحضارة الإسلامية شاهد على ذلك بعلماء المسلمين المميزين في مجالات شتى وجامعاتهم المتميزة على مستوى العالم في وقتها . أما العناية بالموهوبين في التاريخ المعاصر وبصورة منهجية علمية فبدأت تظهر عام ١٨٦٩ م مع فرانسيس جالتون الذي ألف كتاب وراثة العبقرية Heredity) (Geniusوأسس عيادة في لندن يقيس فيها حدة الحواس وإيجاد العلاقة بينهما وحجم الأسس وبعض الخواص الأخرى والأصـول العرقية .
أتى بعده جيمس كاتال (James Cattel) الذي ألف مقياسا لقياس القدرات العقلية عن طـريق حساب العلاقة الزمنية بين المؤثر ورد الفعل.

وفي عام ١٩٠١ م أنشأت أول مـدرسة موهوبين في أميركا ، بعد ذلك أتى بينيه (Binet) الفرنسي الذي أختلف مع سابقيه وجمع الصفات الجسدية الحـركية والفعلية لقيـاس قدرات الإنسان وكُلف مـن الحكومة الفرنسية عام ١٩٠٥ م لإيجـاد طـريقه للتعـرف على بطيئي التعلم وأقترح بعد ذلك مفهوم العـمر العقلي عام ١٩٠٨ م وألف مقياس بينيه وسيمون حيث أنه يعتبر تطويراً لمقياسه السابق الذكر .

وفي عام ١٩٢١ م أُنشأ أول فصل خـاص بالموهوبين في المدارس العـادية بولاية كيفلاند أما لويس تيرمان (Louis Terman) فقد ترجم مقياس بينيـه إلى الإنجليزية وألف عدداً من المقاييس الأخرى فـي الفترة من ١٩٢٥ م – ١٩٥٩ م وقد طبق المقاييس على ٢٥٠ألف تلميذ وتلمـيذة من المرحلتين الابتدائية والمتوسطة وأختار من حصـل على ١٤٠ أو أكثر فـي المرحلة الابتدائية و١٣٥ فأكثر فـي المرحلة المتوسطة فحصـل على ١٥٠٠ تلميذ وتلميذة لقبهم بالمتفوقين الموهوبين. بـدأ معهم دراسته ومتابعتهم ولمدة ٥٠ عام انتهت بوفاته .

وأما في عام ١٩٥٨م فقد أُطلقت فكرة التجميع الجزئي من قبل كلوفاكس بمدينة بتسبيرج بولاية بنسلفانية الأميركية . وفي بداية الثمانينات حاول البروفسور جوزيف رنزولي مواصلة دراسة تيرمان إلا أنه وجد العينة متفاوتة من حيث التعليم والمهن والوضع الاجتماعي

والاقتصادي .

أما جليفورد ١٩٥٩م فقد جاء بمفهوم جديد لتوسيع مفهوم القدرات العقلية والتكوين الذهني حيث لخصه في ثلاث أبعاد : هي العمليات العقلية ، المضمون ، والنواتج . وفي عام ١٩٧٢م وضع ميرلاند تعريفاً للموهوبين تبناه مكتب وزارة التربية والتعليم الأمـريكي وهو: (الأطفال الموهوبون هم أولئك اللذين يتم التعرف والكشف عنهم بواسطة المتخصصين واللذين يمتلكون قدرات واستعدادات عالمية تؤهلهم لإنجاز وأداء متميز، وهو الأطفال اللذين يحتـــاجون إلى برامج وخدمات تربوية متنوعة تتخطى ما تقدم المدرسة في برامجها العادية من أجل أن يتمكن هؤلاء الأطفال من أن يساهموا في تطوير أنفسهم ومجتمعه .

في عام ١٩٩٢م كُلف فريق علمي في المملكة العربية السعودية برئاسة الأستاذ الدكتور : عبد الله النافع لإعداد بحث وطني للكشف عن الموهوبين ورعايتهم وبـدعم من مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية ووزارة المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات) الأخيرتان أدمجـتا في وزارة واحدة هي وزارة التربية والتعليم (واستغرق إنجازه خمس سنوات. وحصل في عام ١٩٩٨م على جائزة مكتب التربية العربي بدول الخليج حيث وفر هذا البحث الاختبـارات والمقاييس العلمية المقننة على بيئة المملكة العربية السعودية ضمن برنامج للتعرف علـى الموهوبين وتضمن المشروع برنامجين إثرائيين تجريبيين في العلوم والرياضيات كنموذج بالإضافة إلى المفاهيم السائدة عن الموهوبين وخطة توعية في هذا المجال .

ومع بداية العام الدراسي ١٩٩٧م أسس البرنامج الوطني للكشف عن الموهوبين ورعايتهم بوزارة المعارف برئاسة الأستاذ الدكتور عبد الله النافع .

وفي عام ١٩٩٩م صدر الأمر السامي الكريم بالموافقة على إنشاء مؤسسة المـلك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهوبين التي تولى رئاستها سمو ولي العهد حفظه الله وينيبه معـالي وزير التربية والتعليم .

كما أنشأت الإدارة العامة لرعاية الموهوبين في نهاية العام الهجري ١٩٩٩م بديلاً عن البرنامج الوطني وبرئاسة الأستاذ: علي الوزرة، ومع بداية البرنامج الوطني بدأت مراكز رعاية الموهوبين في السعودية بالانتشار .

كما انطلق مشروع تأهيل أخصائي الموهوبين بمدارس التعليم العام في العام ٢٠٠٢م برئاسة الدكتور عبدالله الجغيمان - مؤسس البرنامج - والذي تم تعديل اسمه في العـام ٢٠٠٣م إلى: برنامج رعاية الموهوبين بمدارس التعليم العام ، وذلك امتدادا لبرامج الموهوبين الأخرى ومراكز الرعاية وتكاملا للجهود في رعاية الموهوبين في هذه البلاد الغالية.

ومن تجربة المملكة الأردنية الهاشمية: أخذ الاهتمام بتربية ورعاية الموهوبين يتنامى بشكل ملحوظ في الدول العربية خلال الربع الأخير من القرن العشرين، حيث كانت البدايات الفعلية لرعاية هذه الفئة في المملكة الأردنية الهاشمية في عام ١٩٨٢م عندما بزغت فكرة إنشاء مركز السلط الريادي للطلبة المتفوقين الذي كانت أبرز مهامه اكتشاف الطلبة المتفوقين وتقديم مستويات متقدمة من الخبرات الإثرائية في العلوم والرياضيات واللغتين العربية والإنجليزية (السرور، ٢٠٠٣) ، غير أن السنوات القليلة التالية بينت إصرار المسئولين في الأردن على دعم هذه المبادرة وتنويع الخدمات المقدمة لهذه الفئة الغالية من أبناء المملكة، معتمدة في ذلك على تنوع أساليب التجميع والترتيبات الإدارية اللازمة ، وقد سعت وزارة التربية والتعليم إلى استثمار هذه المبادرة بإعداد مشروع لرعاية المتفوقين والموهوبين في مراحل التعليم المختلفة تتجلى أهدافه في الآتي:

١- استثمار قدرات المتفوقين والموهوبين إلى أقصى ما تسمح بها طاقاتهم.

٢- إعداد قيادات المستقبل في مختلف مجالات التخصص العلمي والفني والأدبي.

٣- إمداد المتفوقين والموهوبين بالوسائل والإمكانات التي تمكنهم من الاكتشاف والبحث.

٤- تطوير القدرات الابتكارية والإبداعية في المجالات المختلفة وبخاصة في مجال العلوم والرياضيات واللغات.

٥- تفهم المتفوقين والموهوبين لقدراتهم، والاضطلاع بمسئولياتهم نحو الوطن.

ومن هنا تعد المملكة الأردنية الهاشمية من الدول العربية السباقة لهذا المشروع الجبار والضخم ، وبدأ مشروع مدرسة اليوبيل سنة ١٩٧٧ في احتفالات المملكة باليوبيل الفضي لتولي المغفور له الملك الحسين بن طلال -طيب الله ثراه- سلطاته الدستورية، وفي سنة ١٩٨٤ قامت الملكة نور الحسين بتسلم مسؤولية هذا المشروع الذي لم يكن قد دخل حيز التنفيذ حتى ذلك الوقت، وبعد إنشاء مؤسسة نور الحسين سنة ١٩٨٥، انضوى مشروع مدرسة اليوبيل تحت لوائها كأحد مشروعاتها الرئيسة، وباشرت المدرسة عملها في العام الدراسي ١٩٩٣/١٩٩٤ كأول مدرسة متخصصة بتعليم الطلبة الموهوبين والمتفوقين في المنطقة العربية، وفي أواخر عام ١٩٩٩ تم إلحاق المدرسة بمؤسسة الملك الحسين، التي أنشئت بإرادة ملكية سامية عام ١٩٩٩ كمؤسسة غير حكومية غير ربحية على الصعيدين الوطني والدولي لتمثل معلماً حياً لرؤية الملك الراحل وتراثه الإنسانيين، وتهدف المدرسة إلى توفير فرص تعليم متكافئة لجميع الطلاب ، لا سيما الموجودين في المناطق النائية، مع التركيز على تطوير قادة ملتزمين بخدمة المجتمع وقادرين على مواجهة التحديات (**ويكيبيديا- الموسوعة الحرة،** www,ar,wikipedia,org).

أما في الغرب فلقد بدأ الاهتمام بالموهوبين في القرن الثامن عشر حيث استوحى أحد رؤساء أمريكا وهو جيفرسون ، ١٨٠١ ، من أفكار أفلاطون وأمر بمنح الموهوبين فرصًا للدراسة مجانًا في الجامعات، وفي القرن التاسع عشر صدر للعالم جالتون، ١٨٦٩ كتاب بعنوان: «العبقرية الموروثة»، كما صدر للعالم (لامبروز ،١٨٩١) كتاب آخر بعنوان الرجل العبقري وفي عام ١٩٠٥ نشر العالم الفرنسي «بينيه» اختبارات الذكاء التي توصل من خلالها إلى اكتشاف بعض

سمات وخصائص الموهوبين (Odonovan , 2007).

وعلى المستوى الخليجي بُذلت جهود كبيرة للاهتمام بالطلبة الموهوبين وأوضاعهم وضرورة استثمار طاقاتهم معتمدة في خططها السابقة والحالية على العديد من الأنشطة التي تدعو وتؤكد على الاهتمام بهذه الشريحة من المجتمع في العصر الحديث حتى أصبحت محط اهتمام جميع الدول على اختلاف أنظمتها (مكتب التربية العربي ، لدول الخليج ، ١٩٩٧).

مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية :

يهدف المركز إلى اكتشاف ورعاية الموهوبين في مختلف المجالات والمراحل العمرية والفئات الاجتماعية ، كما يهدف إلى إشباع حاجاتهم ، وتوفير الإمكانات اللازمة لرعايتهم وتوجيهها واستثمارها الاستثمار الأمثل. ويعمل المركز على بناء علاقة بين الموهوبين والهيئات والجهات والقطاعات المختلفة ذات الاهتمام بالموهبة، وإبراز أوجه التعاون المحققة لاستثمارها في شتى المجالات. إذ أنه يقدم مجموعة من البرامج والخدمات الموجهة لمختلف الفئات العمرية الراغبة في الانتماء إليه . هذا وتتبع هذه المراكز في المملكة العربية السعودية للإدارة العامه لرعاية الموهويين وتقوم هذه المراكز باستقبال الموهوبين الذين ترشحهم المدارس ، وتجرى لهم الاختبارات للكشف عن مواهبهم بأسلوب علمي، ثم توجههم للأنشطة التربوية المناسبة، حيث يجدون رعاية على مستوى أعلى مما سبق أن أتيح لهم تدريباً وتنمية للموهبة وإنتاجاً (الزهراني، ٢٠٠٠).

وتهدف هذه المراكز إلى :

١- الكشف عن الطلاب الموهوبين في مدارس التعليم العام وفق الأساليب العلمية .

٢- تقديم طرق متنوعه في رعاية الطلاب الموهوبين وفق الامكانات المتاحة .

٣- نشر ثقافة الموهبة والوعي المجتمعي بها وباحتياجاتها على جميع الاصعدة التعليمية .

٤- تقديم برامج خاصة للموهوبين تتوافق مع متطلباتهم وقدراتهم وميولهم .

٥- الإعداد الجيد لمعلمي رعاية الموهوبين بالمدارس في الاساليب المعاصرة لتربية وتعليم الموهوبين ، والعناية بتطوير الذات . (الزهراني، ٢٠٠٠).

إدارة الموهبة :

يواجه مديرو مراكز رعاية الموهوبين معوقات كثيرة تحول دون وصولهم على الاهداف المنشودة فعليهم مثلا أن يحددوا دورهم الفعال في البرامج التربوية ، وأن يساعدوا على تقديم خدمات للطلبة المتفوقين والموهوبين ، وأن يهتموا بتطوير الكوادر التعليمية وتقييم فاعلية البرامج التعليمية المقدمة للطلبة الموهوبين والمتفوقين(Nelson,1992). هذا

ومن الصعب تحديد معنى دقيق لإدارة الموهبة ويعود هذا إلى تعدد المنطلقات النظرية للمنظرين في هذا المجال كذلك أن تعدد المرادفات المستخدمة لإدارة الموهبة كاستراتيجيات الموهبة Talent (Strategy) الإدارة بالتعاقب (Succession Management) وكـــذلك تخطيط الموارد البشرية (Human Resource Planning) ، وجميع هذه المصطلحات استخدمت للدلالة على إدارة الأفراد في منظمات رعاية الموهوبين بغية التأكد من وضع الشخص المناسب في المكان المناسب هذا وتشير إدارة الموهبة أيضاً إلى الجهود المنظمة والمقصـودة من قبل إدارة المنظمة لضمان استمرارية القيادة في المفاصل الرئيسية وتشجيع التقدم لدى الأفراد فيها ، كما ويمكن النظر إليهــا على أنها إدارة للعرض والطلب والتدفق للموهبة من خلال العنصر الإنساني باعتباره المحرك الأساسي في هذا المجال ، وتعرف على نطاق واسع إدارة المواهب العالمية أنها تتضمن التحليل المنهجي في المؤسسات ويتضمن هذا التحديد المنهجي للمناصب الرئيسـة التي تســاهم بشكل متباين في الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة بالمقياس العالمي وتطوير تجمع مواهب بإمكانيات مرتفعة وشاغلو وظائف ذوي أداء مرتفــع لسد تلك الأدوار التي تعكس النطاق العالمي للشركات بالإضافة لتطوير البنية المختلفة للموارد البشرية لتسهيل تعبئة تلك المناصب بأفضـل الموظفين وضمان التزامهم المستمر للمؤسسة (Clarck & Kaminsky , 2007) .

ويرى أشتون و مورتن (Ashton & Morton , 2005) أن إدارة الموهبة الجيدة تحمل أهمية إستراتيجية لدورها فـي الارتقاء بالعمل في مؤسسة الموهوبين ، وهنـاك ثلاثة أفكار أساسية تتعلق بإدارة الموهبة والمؤسسات تعمل الأولى علـى تعريف إدارة الموهبة مـن منطلق إدارة المعرفة والتي هـي مجموعة الممارسات النموذجية لأقسام الموارد البشرية في المنظمه كالتوظيف واجتذاب الموهبة البشرية للعمل داخل المؤسسة وبذل الجهود للحفاظ عليها .

أما الفكرة الثانية بخصوص إدارة الموهبة تتمـثل بالتدفق الصـحيح للعاملين الموهوبين إلى المراكز الوظيفية المناسبة أي وضع الرجل المناسب في المكان المناسب ، وهذه الطريقة أقرب إلى ما هو معروف بإدارة التخطيط المتعاقب أو التخطيط للموارد البشرية ولكنها هنا تشمل الممارسات النموذجية لإدارة الموارد البشرية ، أما الفكرة الثالثة فإنها تركـز على الموهبة العادية حيث يتم البحـث عن الأشخـاص ذو الأداء العالي والجدارة وتوظيفهم ومكافأتهم بغض النظر عن دورهم المحدود في المنظمة ، يعد توفر القيادة الإدارية الفعالة في إدارة برامج رعاية الموهوبين من القضايا التي لاقت اهتماماً كبيراً في عصرنا الحالي ومن العوامل التي تزيد من فاعلية الإدارة فيها وجود مدير يتمتع بقدرات شخصية ومهنية يعمل من خلالها على تهيئة الجو التعليمي المناسب الذي ينعكس إيجابا على العملية التعليمية (Lynn,2007) ، ويعمل كذلك على تنظيم العمل المدرسي وتهيئة المناخ المناسب لإقامة العلاقات الإنسانية بين العاملين في المركز ورفع الروح المعنوية

لأعضاء الهيئة التدريسية ويواكب ما هو جديد في الإدارة والتعليم ، ويسمح بمشاركة أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية في تحديد السياسات ووضع الخطط والبرامج وعملية صنع القرارات التربوية

. (Nelson & Prindle , 1992)

ومن هنا فإن القيادة الإدارية ما هي إلا عملية سلوكية تستهدف التأثير في الآخرين عند وضع وتحقيق الأهداف وبالتالي يتم الحكم على مدى فعاليتها من خلال الكيفية التي تحقق من خلالها تلك الأهداف ، ويمكن النظر إلى فاعلية القيادة باعتبارها دالة في مختلف النواحي البيئية المحيطة بالقائد وكذلك خصائص القائد (Dantua, 2004).

هذا وتكمن أهمية رفع مستوى فعالية القيادة الادارية من وجود علاقة ارتباط قوية بين القيادة وتحقيق التميز ، إذ أن تحقيق التميز يتم من خلال أربعة نواحٍ أساسية هي : القيادة والاهتمام والعناية بالعملاء والأفراد والابتكار (Shaunessy , 2003).

وتوصل بارون (Barron,2010) إلى وضع نموذج يحدد فعالية القيادة في ثلاثة أبعاد وهي:

أولاً : العوامل البيئية والتي تشمل قوة المركز الذي يشغله القائد وتأثير المجموعات والأفراد في المؤسسة والتأثيرات التنظيمية الخارجية وبنية الهيكل التنظيمي وخصائصه والمناخ الاجتماعي وخصائص الجماعة وسلوكيات المرؤوسين وخصائص المهام والواجبات والتوقعات التنظيمية وفلسفة المواد .

ثانيا : العوامل المرتبطة بشخصية القائد وتتضمن مهاراته وخبراته الفنية وسماته الشخصية .

ثالثا : العوامل المتعلقة بسلوك القائد وتتضمن تركيزه على المهام وسلوكه ، وسلوكه المدعم .

وكما كانت برامج الطلبة الموهوبين تختلف عن برامج الطلبة العاديين فإنها تحتاج للعمل مع هذه الفئة ، وإلى مصادر دعم مادية ومعنوية ، لحصول الطلبة على تعليم ذو جودة عالية

.(Odonovan , 2007)

ويمكن تصنيف الخدمات التربوية التي تقدمها برامج تعليم الطلبة المتفوقين والموهوبين للأنشطة الاثرائية (Enrichment Activities) ، والإرشاد (Counseling) ، والصفوف الدراسية (Pullout Program) (Hoge & Renzulli,1993)، وفي المملكة العربية السعودية تتنوع البرامج التربوية الخاصة للطلبة المتفوقين والموهوبين ، ومن هذه المؤسسات : مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهوبين ، التسريع الأكاديمي ، التجميع ، الإثراء ، لجان رعاية الموهوبين بالمدرسة العادية ، مراكز رعاية الموهوبين والموهوبات .

تعد إدارة المواهب واحدة من القضايا الإستراتيجية الرئيسية التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين باعتبارها سلاحاً تنافسياً في المجتمعات الحديثة فالتساؤل المطروح هنا عن العلاقة بين

الموهبة والأداء المتفوق ، ولا بد من الإشارة إلى أن الموهبة في هذا العصر أصبحت مصدرا غنيا للقتال عليها من قبل المتنافسين في حرب عالمية للمواهب فعلى مستوى الشركات في العالم فإنها تتنافس في مقدرتها على جذب المواهب واستثمارها من الدول المختلفة (Moscoso,2000).

وتحرص المؤسسات العالمية في تنافسها مع بعضها البعض على جذب الموهوبين والارتقاء بمستوى أدائها فإنها تسعى إلى تشكيل فريق إداري للمؤسسة بحيث يكون متنوع الثقافات وذلك حتى يستطيع التجاوب بشكل فعال مع متطلبات المستفيدين ، كما أنها تسعى إلى تطوير نظرة عالمية خالية من ضيق الأفق حيث تعمد إلى تعيين موظفين موهوبين بغض النظر عن الدولة التي تمتلكها المؤسسة ، وكما تقوم بإتاحة الفرصة للموهوبين الموجودين بالمؤسسة بالترقية ليكون جزءاً من القيادة العليا للمؤسسة والتي تعد من أكثر الحوافز فعالية والاحتفاظ بالمواهب (VanTassel-Baska, 2005).

ولا بد من الإشارة هنا أن القدرة الفعالة للمواهب تعتمد بدرجة كبيرة على كيفية الفهم الأفضل للمديرين بطبيعة التحول المستمر ، نحو المنافسة ومن ثم اتخاذ القرار حول أين توجه الموهبة وكيفية تطويرها وتعزيزها (Gross, 2006).

أهم المعوقات التي تواجه إدارة مراكز رعاية الموهوبين :

هناك معوقات لها تأثيرها السلبي على عمل الإدارة والعاملين فيها، وتشمل (المعوقات الشخصية ، الإدارة المادية ، البشرية ، ذات الصلة بإدارة التعليم ، وذات الصلة بالمجتمع المحلي) وقد تكون داخل المدرسة وخارجها ، كل هذه المعوقات تمثل حجر عثرة في طريق مدير المدرسة للوصول إلى قرار رشيد (Tomlinson , 2009).

ومن أهم المشكلات التي تواجه مراكز رعاية الموهوبين: عدم كفاية المخصصات المالية للمركز التي تلبي احتياجاته ، وعدم وجود دور للقطاع الخاص مع المركز، وانتهاء علاقة المركز بالموهوب بعد تخرجه من الثانوية وأحيانًا قبل ذلك، وانعدام وجود مميزات وحوافز للموهوبين المنتمين للمركز، وقلة اهتمام إدارة التعليم بالمركز (الخالدي ، ٢٠٠٢).

و لقد بُذلت جهود ملموسة في سبيل اكتشاف ورعـــاية الطلبة الموهوبين في نظام التعليم بالمملكة العربية السعودية حيث تم الانتقال من جانب التنظير إلى الممارسة على أرض الواقع من أجل استثمار هذه المواهب بما يعود بالخير إن شاء الله على الفرد والمجتمع، إلا أن هذه الجهود ما زالت محدودة، فأدوات وأسـاليب اكتشاف الموهوبين والبرامـج والمعلمون والقائمون على تعليم هذه الفئة ورعايتها في الأسرة، والمدرسة، والمجتمع لا يقومون بمطالب هذه الفئة مما جعلها تواجه معوقات، نظراً لعدم تهيئة الظروف المناسبة لتنمية مواهبهم وطاقاتهم، ومن خـلال الاطلاع على

الدراسات السابقة والأدبيات التربوية التي اهتمت بالموهبة في مجال التعليم السعودي يمكن تصنيف المعوقات التي تواجه الطلبة الموهوبين إلى :

إن جودة المرافق المدرسية والعلاقات التربوية داخلها مطلب لتحقيق أهداف برامج رعاية الموهوبين فالبيئة المدرسية الإيجابية تمثل " حجر الزاوية بالنسبة لرعاية الموهوبين ومن الأهمية بمكان أن نميز بين بيئة مدرسية غنية بالمثيرات ومنفتحة على الخبرات والتجديدات الخارجية وبيئة مدرسية فقيرة ومغلقة لا ترحب بالتجديد والتغير(جروان ، ٢٠٠١) .

المعوقات الشخصية يقصد بها المعوقات الموجودة بالفرد نفسه ، ومن تلك المعوقات ضعف الثقة بالنفس لدى الفرد و الميول للمجاراة و الحماس المفرط، و التشبع و التفكير النمطي والتسرع وعدم احتمال الغموض (جروان ، ٢٠٠٢).

ومعوقات الإبداع في الأسرة إن للأسرة دور كبير في تنمية الإبداع أو إعاقته، فالأسرة هي المدرسة الأولى والمجتمع الأول الذي يتعامل معه الطفل، و هي الأساس الذي يشكل شخصية الفرد منذ الطفولة ، لهذا يعد للأسرة تأثيراً مميزاً على الموهبة وابداع أبنائها، و تتعرض الأسرة لعوامل كثيرة تؤدي إلى إعاقة الإبداع مثل تدني المستوى الاقتصادي للأسرة، كما أن أحادية المسؤولية في تربية الأبناء تلعب دوراً كبيراً في إعاقة الإبداع (جروان ، ٢٠٠٢).

ومعوقات الإبداع في المؤسسات التعليمية تواجه المؤسسات التعليمية في الوطن العربي تحديات كبيرة ترد إلى النظام العالمي الجديد والتطور العلمي والتكنولوجي السريع الذي يحيط بهذه المؤسسات، ونتيجة ذلك ظهرت العديد من المعوقات التي ارتبطت بالمؤسسات العلمية، ومن هذه المعوقات عدم وجود استراتيجة وطنية واضحة لرعاية المبدعين، ولا يزال جوهر الرسالة التي تؤديها المؤسسة التعليمية أحادى الجانب حيث تركز على التعليم وليس التفكير أو الإبداع، كما أن هناك عزلة وفجوة بين المدرسة والجامعة والفجوة بينهما في اتساع مستمر، كما أن الأساليب المستخدمة في تقويم نتاجات التعلم والقرارات لا تبنى على نتائجها.

وأيضاً هناك معوقات الإبداع في المجتمع عبارة عن منظومة من المؤسسات التي تضم الأسرة والمدرسة والجامعة والنادي والجمعية والمسجد والكنيسة وغيرها من مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الحكومية، وتتداخل مجموعة من العناصر مثل الثقافة والاقتصاد والدين والسياسة والإدارة والتعليم والتي تشكل الموروث الحضاري والتاريخي لشعب أو أمة، و هذه المؤسسات تشكل بمجموعها المناخ العام للمجتمع، فإذا كان أحد هذه العناصر أو أكثر يشكل محدداً للإبداع فإنه من الممكن وصف المجتمع ككل بأنه كابح للإبداع (جروان،٢٠٠٢).

والمعوقات المتعلقة في دور المعلم يظل المعلم من أهم المثيرات التي تعمل على تهيئة المناخ الفعال للتعلم داخل الحجرة الدراسية بصورة تدفع الطالب إلى التفكير المتميز والأصيل الذي هو أحد سمات الشخصية المبدعة، حيث أن كل ما يقوله المعلم ويفعله في الفصل يؤثر على تعلم الطلاب، والبحوث التي تمت في العشرين سنة الماضية تشير إلى تأثير سلوك المعلم، ليس على تحصيل الطلاب فقط وإنما على مفهوم الذات والعلاقات الاجتماعية وقدرات التفكير، فالأسلوب الذي يتعامل به المعلم مع الطلاب داخل الحجرة الدراسية ، والطريقة التي يعالج بها قضاياهم وسلوكياتهم، وكذلك وجهة النظر التي يبديها نحو أرائهم ومقترحاتهم وأفكارهم، لها الأثر الأكبر في إثارة دوافعهم نحو التفكير والإبداع، ولا يجوز للمعلم أن يترك تنمية القدرات الإبداعية للصدف، حيث إن تلك القدرات يمكن تنميتها إذا ما توافرت مواقف تربوية محددة وقابلة للقياس،مما يناسب التعلم الذاتي والتدريس في أجواء تعليمية ملائمة (الكرش،١٩٩٨).

ويتعرض الموهوب لمعيقات و لمشكلات متعددة سواء في البيئة الأسرية أو البيئة المدرسية، فالمشكلات التي تواجه الموهوبين تتعدد وتتنوع بتنوع البيئات المختلفة التي يعيش فيها الموهوبون، كما أن هذه المشكلات قد تكون داخلية المنشأ نابعة من ذات الموهوب، وقد تكون خارجية المنشأ نابعة من الثقافة المدرسية والأسرة وجماعة الرفاق وتوقعات الآخرين ومن أهم هذه المشكلات ما يلي:

أ- **المشكلات المدرسية:** يشعر الموهوب بالملل والسأم من المنهاج الدراسي العادي بسبب قدرته على التعلم بسهولة ويسر قياسا بالعاديين، لذلك فهو يحتاج إلى تقديم برامج دراسية تعتمد على التسريع والتكثيف، كما له قدرة على الإنجاز في العمل، وقدرة على استنباط النتائج، والوصول إلى الحلول قبل المعلم، ولما له من قدرة على القفز السريع من فكرة إلى أفكار أخرى، فالمناهج العادية تركز على الحفظ والتلقين والالتزام والانصياع وهو ما لا يشجع النمو لأولئك الطلبة الذين يتمتعون بالتفكير الناقد والإبداعي ويمتازون بثراء الاهتمامات وتنوعها والاستعدادات العالية.

وقصور فهم المعلم لحاجات الموهوبين نظراً لما يسببونه من مشكلات، ومواقف محرجة ومربكة، تستثير غضبه، فالموهوبون متعطشون للمعرفة، ميالون للنقد، وإثارة الأسئلة غير المتوقعة، كما أنهم أقل انصياعا لنظم الضبط داخل الفصول الدراسية، يتسمون بغزارة إنتاجيتهم للأفكار والحلول غير المألوفة لما يطرح عليهم من قضايا ومسائل مما يشكل صعوبات جمة أمام معلميهم في تقويم هذه الأفكار، بل في فهمها أحيانا، وغالبا ما يقود تبرم المعلم وضيقه بتساؤلات هؤلاء الطلاب إلى انتقاده الشديد لسلوكهم وإلى تثبيط هممهم وحماسهم، والمشكلات التي يسببونها للإدارة المدرسية نظراً لكرههم للروتين وكثرة نشاطهم وعناد بعضهم، وإهمالها لإبداعاتهم.

ب- **معيقات باستخدام أساليب ومحكات غير كافية للكشف عن الموهوبين:** فغالبا تستخدم وسائل مثل تقديرات المعلمين، ومقاييس الذكاء، واختبارات التحصيل الدراسي، فالاكتفاء بهذه الوسائل رغم النقد الذي وجه لكل منها يحول دون التعرف على عدد كبير ممن يتمتعون بالمواهب والاستعدادات العقلية الخاصة الإبداعية والفنية والميكانيكية والموسيقية وغيرها (القريطي، ١٩٨٩).

ويرى ويبب (Webb,1993) أن هناك العديد من المشكلات عند الطلبة الموهوبين منها:

١. عدم إدراكهم لمعنى الموهبة وعدم تعريفهم بذلك.
٢. شعورهم بالاختلاف وعدم التقبل من جانب الآخرين.
٣. التوقعات المرتفعة من الآباء والمعلمين والرفاق.
٤. الشعور بالحيرة والتردد في مواجهة موقف الاختيار الدراسي الجامعي أو المهني، لاختلاط الأمور وكثرة الفرص
٥. الشعور بالقلق لإحساسهم الشديد بمشكلات المجتمع والعالم، وعجزهم عن التأثير فيها.

وإن نمو الموهبة والإبداع في المجتمع يحتاج إلى أن يتوافر مناخ تتضافر فيه العديد من الجهود (بيئية ، تعليمية ، ذاتية ، اجتماعية) التي تبدأ باختيار البرامج التعليمية المناسبة وفق أحدث النظم العالمية، وأنشطة وطرق تدريس تقوم على أسلوب حل المشكلات والاستقصاء والقدرة على التخيل، ومعلم إيجابي قادر على أن يؤدي دورًا فعالاً في بناء علاقات اجتماعية مع طلابه داخل الصف ، وأن يشعرهم بأنه مساعد ومرشد لهم وليس مسيطراً عليهم من أجل بناء ثقة الطالب بنفسه وخفض الظروف المسببة للإحباط ، وتشجيع طلابه على الإبداع (محمد ، ٢٠٠٠).

وأيضاً من المعوقات التعليمية التي تواجه الطلبة الموهوبين : صعوبة تحديد الطلبة الموهوبين، بسبب كثافة أعداد الطلاب في الفصول الدراسية في التعليم الأساسي، وعدم توافر أدوات وأساليب مناسبة يمكن عن طريقها تحديد الموهوبين، وعدم وجود المعلم المتميز المبدع يحول دون الاهتمام باكتشاف الموهوبين ورعايتهم، كما أن قيام إدارة المدرسة والصف على أساس سلطوي علوي من قبل جميع أطراف العملية التعليمية يشكل معوقات تعليمية حقيقية أمام الطلبة الموهوبين (إبراهيم ، ٢٠٠٢).

تتمثل أيضاً المعوقات الذاتية التي تواجه الطلبة الموهوبين في التعليم الأساسي بالمملكة في: الرغبات والميول والقدرات والاستعدادات الذاتية، إن غياب الرعاية النفسية للطالب الموهوب في هذه المرحلة سواء أدى إلى تأخر الكشف عن استعداداته، أو عدم تهيئة المناخ الذي يؤمن صحته النفسية، حيث إن الطـــالب الموهوب يتصف بسمات شخصية معينة مثل: الاستقلال، والميل إلى التفكير، والحساسية المرهفة، وعدم الخضوع، وحـــب الاستطلاع، وهذه السمات تحتاج إلى تقبلها

وتفهمها بل ومساندتها حيث أنها تعتبر حاجات نفسية أساسية يلزم تلبيتها، إذ يترتب على إهمالها ضمور موهبته وطمس معالمها (القريطي ، ١٩٨٩) .

المجتمع عبارة عن منظومة من المؤسسات التي تضم الأسرة والمدرسة والمركز والنادي والجمعية والمسجد وغيرها من مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الحكومية ، وتتداخل مجموعة من العناصر مثل الثقافة والاقتصاد والدين والسياسة والإدارة والتعليم والتي تشكل الموروث الحضاري والتاريخي لشعب أو أمة ، و هذه المؤسسات تشكل بمجموعها المناخ العام للمجتمع ، فإذا كان أحد هذه العناصر أو أكثر يشكل محدداً للإبداع فإنه من الممكن وصف المجتمع ككل بأنه كابح للموهبة والإبداع والتفوق (جروان،٢٠٠٢).

تواجه المؤسسات التعليمية في الوطن العربي تحديات كبيرة ترد إلى النظام العالمي الجديد والتطور العلمي والتكنولوجي السريع الذي يحيط بهذه المؤسسات، ونتيجة ذلك ظهرت العديد من المعوقات التي ارتبطت بالمؤسسات العلمية، ومن هذه المعوقات عدم وجود استراتيجية وطنية واضحة لرعاية المبدعين، ولا يزال جوهر الرسالة التي تؤديها المؤسسة التعليمية أحادى الجانب حيث تركز على التعليم وليس التفكير أو الإبداع، كما أن هناك عزلة وفجوة بين المدرسة و المركز والفجوة بينهما في اتساع مستمر، كما أن الأساليب المستخدمة في تقويم نتاجات التعلم والقرارات لا تبنى على نتائجها (جروان،٢٠٠٢).

من المعوقات الذاتية التي تواجه الطلبة الموهوبين ظهور العديد من الانتقادات للأساليب المتبعة في اكتشافهم، من خلال الاختبارات السيكومترية التي تقيس الذكاء أو الإبداع أو التحصيل حيث أنها لا تضع في اعتبارها بعض العوامل مثل : الدافعية والجهد والإبداع، كما أنها متميزة ثقافيًا وعرقيًا وطبقيًا، قد ظهرت وسائل بديلة لا يتم فيها استخدام درجات الاختبارات المختلفة للتعرف على الموهبة وتحديدها ولكن يتم استخدام أنماط أخرى من الأداء مثل الإتقان الأكاديمي، الإنتاج الإبداعي (في مجال أو مجالات متعددة)، لذا فإن الحاجة تدعو إلى ضرورة ابتكار وتقنين وسائل فاعلة للكشف عن الموهبة والإبداع، كما يشكك أصحاب النظريات غير التقليدية في الذكاء في قدرة الدرجات التي يحصل عليها من اختبارات الذكاء التقليدية في اكتشاف الموهوبين، حيث تقتصر على تقييم القدرات اللغوية والمنطقية والرياضية دون التركيز على القدرات الأخرى مثل الذكاءات المكانية والشخصية (Gardner, 1992) .

ويشير عدد من الأبحاث إلى أن الطلبة الموهوبين يتمتعون بقدرات عقلية كبيرة ولكنهم يفتقرون إلى القدرة على التحصيل العلمي وإظهار مواهبهم وإبداعاتهم في الاختبارات التقليدية (Sarouphim, 2000). ويعود السبب في ذلك إلى نقص التشجيع والدافعية للطلبة الموهوبين،

بالإضافة إلى أنهم ربما يحتاجون لمساعدة خاصة حيث إنه في الغالب لم يتوفر المحك اللازم لتحديد موهبتهم ومواطن الإبداع لديهم (Boyd, 1990) .

وانطلاقًا من الأساليب الجديدة في اكتشاف الموهوبين والمتفوقين وانسجامًا مع الاتجاهات الحديثة في نظرية الذكاء المتعدد لجاردنر (Gardner) وكذلك مع تطور مفهوم الموهبة ظهر العديد من الاتجاهات الحديثة لتحديد الموهبة من خلال برامج مبنية على أنشطة الذكاءات المتعددة التي تقيم أداء الموهوب خلال الأنشطة العملية دون الاعتماد على محك واحد للحكم على الموهبة .(Brendai,1997)

ويمثل عدم مساعدة الأسرة والمجتمع للمدرسة في رعاية الطلبة الموهوبين عقبة حقيقية أمـام عمل إدارة مراكز رعاية الموهوبين في تحقيقه أهدافه، فالبيئة الأسرية للطلبة الموهوبين مصدر من مصادر المعوقات التي تواجههم، فهي الإطار الذي ينمو فيها الطالب الموهـوب وتتشكل ملامح شخصيته، وهـي المصدر الأساسي لإشباع حاجاته، وفي هذه البيئة يتلقى التنشئة الاجتماعية وفـق القيم والمثل السائدة في المجتمع، فإذا لم تقم الأسرة بتشجيع الموهبة وتنمية الإبداع لدى صاحب الموهبة فإن هذا يمثل أحد معوقات الكشف عـن استعداداته وإبداعـاته، كما أن أتباع الأساليب التربوية غير السوية من قبل الأسرة يقلل من فرص التعبير عما لديه من استعدادات، فالإكراه والتسلط والقسوة والإهمال يترتب عليها شعور الموهوب بالألم النفسي، والإحباط والقلق والخوف، وهذا يؤثر عليه تأثيرًا سلبيًا يفقده الثقة بنفسه ومفهوم الذات لديه إن غياب الوعي بمعنى الموهبة وما يترتب على ذلك من لامبالاة، وعدم الاهتمام بقدرات الطالب الموهوب واستعداداته يؤدي إلى تجاهلها وإحباطها، كما أن افتقار البيئة المنزلية للمواد والخامات اللازمة لاكتشاف الموهوبين، وعدم توفير الأنشطة التي من شأنها أن تؤدي إلى عدم استيعاب طاقات الموهوبين واستثمارها بشكل مفيد(القريطي، ٢٠٠٥).

وقد بينت نتائج بعض الدراسات أن فشل الطلبة الموهوبين والمتفوقين عقليًا في المدرسة إنما يرجع إلى بعض المشكلات الاجتماعية التي تواجههم، وأن هذه المشكلات ترتبط بعوامل أسرية منها عدم توفر الفرص المناسبة للطالب الموهوب لممارسة الاستقلالية وتكوين العلاقات الاجتماعية، كما أن هذه المشكلات ترتبط بالاتجاهات غير السوية للوالدين في تنشئتهم له (جروان ، ٢٠٠١) .

و يحاول الطلبة الموهوبون دوماً أن يكونوا جزءاً من المجتمع من خلال اندماجهم مع أقرانهم

وأفراد أسرهم، ولكن موهبتهم تحول أحياناً بينهم وبين ما يريدون، مما يجعل أقرانهم وأفراد أسرهم وبقية أفراد المجتمع لا يحترمونهم ولا يقدرونهم، وكثيراً ما يسبب ذلك لهم ضغطاً كبيراً ويشعرهم بالوحدة والعزلة مما يجعلهم يسايرون الآخرين، وهذا يؤدي في النهاية إلى فقد الثقة في مهاراتهم وقدراتهم التعليمية (محمد ، ٢٠٠٢).

ويواجه الطلبة الموهوبون مخاطر عدة محتملة ، بدءاً من الاغتراب والعزلة عن أقرانهم، وانتهاءً بوصفهم مختلفين، ومن ثم قد يرفضهم زملاؤهم وبقية أفراد المجتمع، وعندما يتكرر حدوث ذلك الأمر أو يستمر فترة طويلة فإن مشاعر الغربة والعزلة قد تدفع هؤلاء الطلاب إلى انتهاج سلوكيات قد تكون مدمرة للذات ومنها: الإخفاق الدراسي ، وتعاطي المخدرات، والكحول، وعدم المبالاة ، أو حتى الانتحار (كاتي ديكسون ، ٢٠٠٠).

وتعتبر مشاركة أولياء الأمور (كمستفيدين خارجيين) في تربية أبنائهم معياراً هاماً في جودة التعليم، فهم يدعمون دور المدرسة ومركز رعاية الموهوبين من خلال فرص التحسين التي يقدمونها لتحسين تربية وتعليم أبنائهم، وقد أظهرت نتائج إحدى الدراسات أن الطلاب المتفوقين والموهوبين ينتمون لأسر تهتم بالتواصل مع المدرسة ، لذلك فإن عزوف أولياء الأمور عن المشاركة في تربية وتعليم أبنائهم يضيع فرص تحسين تعد بحد ذاتها فرص زمنية مفقودة للاستثمار البشري لا يمكن تعويضها كما أثبتت الدراسات أن جودة التعليم ترتبط بمدى التزام المجتمع المحلي بتقديم كل أشكال الدعم للمدرسة، فمشاركة المجتمع المحلي في أي إستراتيجية لتطبيق الإصلاحات في المدرسة أمر ضروري ويكون في مصلحة أبنائنا الموهوبون
(جاك تايلور ، ١٩٩٩).

ولذلك فإن قلة مشاركة أولياء الأمور والمجتمع المحلي في برامج المدرسة وسياساتها يشكل عائقاً أمام تحول المدرسة نحو الجودة، تبدأ رحلة التحول نحو الجودة في المدرسة بقرار من إدارة المدرسة، لكن الالتزام يمتد مباشرة ليشمل جميع العاملين فيها (إداريين – معلمين- طلاب - عاملين) ، الحقيقة إن كل واحد من هؤلاء يمكن أن يضع العصا بين العجلات ويعيق نجاح التحول نحو الجودة في المدرسة، فجميع العاملين من إداريين ومعلمين وحتى الطلاب- الطالب عامل في المدرسة من منظور فلسفة الجودة في التعليم- يرون التناقضات، بمعنى إنهم يرون ماذا يقول مديرهم وماذا يفعل في حقيقة الأمر، هم سيفقدون الثقة بالجودة في حالة وجود التناقضات والقرارات الارتجالية غير المبنية على الحقائق (المديرس والحسين ، ٢٠٠٦).

وقد بينت إحدى الدراسات التي تناولت معوقات الإدارة المدرسية في رعاية الموهوبين في مدارس المرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية أن أكثر المعوقات هي: قلة إمكانات المدرسة من حيث المباني والأثاث والملاعب، وكثرة الأعباء الإدارية الملقاة على عاتق مدير

المدرسة ، و إلزام المعلم بمنهج دراسي خلال فترة زمنية محددة، وكثافة المنهج المدرسي، وعدم وجود خبراء في مجال رعاية الطلبة الموهوبين، أما أقل المعوقات الإدارية، فهي: عدم امتلاك مديري المدارس مهارات تسهم في تصميم برامج الموهوبين، وساعات الدوام لا تكفي لتنفيذ برامج الموهوبين، وعدم حصول الطلاب على درجات مقابل نشاطهم خارج المقررات التدريسية، وقلة الصلاحيات الممنوحة لمدير المدرسة (آل سيف ، ١٩٩٩).

ويشكل الطلبة الموهوبون نسبة قليلة من الطلاب قدرها (١-٢%) ، لذا فإن كثيراً من الأبحاث في مجال الإدارة التربوية لم تتطرق إلى المعوقات الإدارية التي تواجه هذه الفئة ، وهذا دليل على قصور من جانب الإدارة المدرسية في التعليم الأساسي، كما أن جانبًا آخر من القصور يتمثل في تصور البعض بأن رعاية هذه الفئة من الطلبة تقع على جهات أخرى غير الإدارة المدرسية ، في حين أن الواقع يؤكد أهمية الدور الذي تقوم به الإدارة المدرسية تجاه الطلبة الموهوبين حيث يتمثل (هذا الدور) في اكتشاف الموهوبين وإيجاد المناخ الاجتماعي الذي يسهم في نمو مواهبهم فالإدارة التي تمارس قيادة ديمقراطية مع المعلمين يؤثر فيهم هذا النمط ويدفعهم إلى ممارسته عند تعاملهم مع طلابهم، كما يوفر مناخاً اجتماعياً مناسباً خالياً من التوتر داخل الصفوف الدراسية ، وهذا يعزز ظهور مواهب الطلبة ونموها (إبراهيم، ١٩٨٧).

ويعد ضعف الاهتمام بالقوى البشرية المدربة في التعليم الأساسي بالمملكة العربية السعودية من المعوقات الإدارية لرعاية الطلبة الموهوبين، حيث أن عدم توافر مثل هذه الكفاءات لن يساعد على إنشاء وتقنين واستخدام وسائل كافية وفاعلة للكشف عن المواهب وتقديم الرعاية المناسبة لهم، ومن المعوقات الإدارية عدم وجود المباني المدرسية التي تتوفر فيها التجهيزات اللازمة من أثاث وأدوات تعليمية ومعامل ومختبرات وأماكن لممارسة الأنشطة المختلفة اللازمة لاكتشاف ورعاية الطلبة الموهوبين، لذا فإن تربية الموهوبين في التعليم الأساسي بالمملكة ورعاية الإبداع يتوقف نجاحها على منظومة من العناصر البشرية والبيئية والمالية.

إن إهمال الموهوبين بدعوى ديمقراطية التعليم لا يحقق العدالة الاجتماعية المطلوبة، فإهمال هذه الفئة ظلم للطالب الموهوب وظلم للمجتمع، فالله سبحانه وتعالى خلق الناس متساوين في سمات كثيرة، والعدالة تكمن في رعاية كل فئة بما يناسبها ويحقق لها أقصى درجة ممكنة من النمو تشفع لهم في ذلك صفاتهم وخصائصهم وقدراتهم(عميرة ، ١٩٩٧).

الدراسات السابقة :

من خلال دراسة الباحث وإطلاعه على الدراسات السابقة لم يتوصل إلى أي دراسة تناولت على نحو مباشر المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية وعليه فقد تم الوصول إلى العديد من الدراسات البحثية في بحثت بمجالات البيئة المدرسية للموهوبين، بهدف الوقوف على أوجه وخدمات الرعاية التي تقدمها المدرسة كمؤسسة تعليمية تربوية لطلابها بصفة عامة والفائقين منهم بصفة خاصة ، والوقوف على دور المدرسة في إحداث التغيير المطلوب في المجتمع ونقله من مرحلة التخلف والتقليد إلى مرحلة التطور والإبداع ، و فيما يلي عرضٌ لهذه الدراسات :

أولاً : الدراسات العربية :

أجرى معاجيني (١٩٩٠) دراسة هدفت إلى تشخيص الوضع الراهن لتعليم الموهوبين في المملكة العربية السعودية ، وتقدير وتقويم المفاهيم الخاصة بهم وتقويم احتياجات واهتمامات الطلبة الموهوبين بالمدارس المتوسطة والثانوية ، والتعرف على المؤهلات المطلوبة لمعلمي الموهوبين في تلك المراحل ، و استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وتكـونت عينة الدراسة من (٢٣٣) طالباً من (٢٣) مدرسة متوسطة وثانوية في مدينة الرياض، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها : عدم وجود برامج خاصة تلبي احتياجات الطلبة الموهوبين في تلك المراحل وعلى الرغم من ذلك إلا أن أفراد عينة الدراسة توقعوا بأن المملكة العربية السعودية ستقوم بفتح مدارس خاصة للموهوبين، تزودهم بكل ما يلزم لتنمية مهاراتهم.

وقام الغامدي (١٩٩٣) بدراسة هدفت إلى تحديد مفهوم الموهوب والتعرف على الموهوبين ورعايتهم ، الاطلاع على التجارب العالمية في رعاية الموهوبين ومحاولة الاستفادة منها في

رعايتهم في المملكة ، وبيان الجهود المبذولة في المملكة لاكتشاف، ورعاية الموهوبين، و استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته ،وكانت عينة الدراسة مكونة من (٢٢٥) فرد من التربويين المتخصصين من دول الخليج العربي ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها قناعة الدول والمؤسسات بدول الخليج العربي بأهمية رعاية الموهوبين ، وتوفير البرامج المناسبة لهم ، تنوع أساليب ، وطرائق تعليم وتربية الموهوبين ولكن أظهرت الدراسة أن أساليب الإثراء والتسريع والتجميع من أهم الأساليب المستخدمة لرعايتهم.

وقام العنـزي (١٩٩٤) بدراسة للتعرف على الواقع الحالي، والوضع المنشود لرعاية المتفوقين في المدارس الثانوية ، ومعرفة آراء التربويين حول السياسات التربوية الحالية تجاه رعاية الطلبة المتفوقين ، والتعرف على درجة التباعد بين الواقع الحالي والصورة المنشودة لرعاية الطلبة المتفوقين ، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وكـانت عينة الدراسـة مكونة من (٤٠٨) من التربويين وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمــها عدم وجود برامج تربوية خاصة للطلبة المتفوقين ، افتقار الإدارة المدرسية الحالية للمرونة اللازمة لتعليم الطلاب المتفوقين ، وجود معلمين غير مدربين على بعض المهارات مثل التفكير الابتكاري ، و التفكير الناقد، و طرق التعرف على الطلبة المتفوقين ، وأوصيت بضرورة إعداد وتطوير البرامج التربوية لهم.

وأجرى الحربي (١٩٩٥) والتي هدفت إلى معرفة فعالية برنامج تدريبي مقترح لمعلمي التاريخ في تنمية مهارات التفكير الناقد والتحصيل الدراسي لدى طلابهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (542) طالباً و (22) معلماً، تم تقسيمهم إلى مجموعتين : ضابطة وتجريبية، وبعد تنفيذ البرنامج لمدة أربعة أسابيع على معلمي المجموعة التجريبية فقط وبعد مرور ثمانية أسابيع على انتهاء البرنامج تم تطبيق الاختبار البعدي على المجموعتين، وجاءت نتيجة الدراسة لتؤكد فعالية البرنامج التدريبي في تنمية مهارات التفكير الناقد الخمسة لدى الطلاب فيما عدا مهارة تقويم المناقشات، وكذلك في تنمية التحصيل الدراسي للطلاب في مستوى التحليل والتركيب والتقويم .

دراسة حسيني(١٩٩٥) ، هدفت إلى :معرفة أهداف رعاية الأطفال الموهوبين في مصر، ومعرفة البرامج التربوية لرعاية الأطفال الموهوبين ، ووضع إستراتيجية مستقبلية للعناية التربوية والاجتماعية للأطفال الموهوبين .استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته وطبقت الدراسة على عينة تتكون مــن (٢٤) طفلاً وطفلة في الصف الرابع والخامس والسادس الابتدائي، (٢٤) فرداً من المعلمين والمشرفين والمهتمين اللذين يتعاملون مع الموهوبين.وأستخدم الباحث المقابلة أداة للدراسة .توصلت الدراسة إلى النتائج التالية : ضعف الجهود المبذولة من قبل المؤسسات المختلفة لرعاية الأطفال الموهوبين، عدم توفر الكتب، والأدوات، والأجهزة، والمواد الخام اللازمة للأطفال

الموهوبين لكي يمارسوا مواهبهم، بعض الأطفال الموهوبين يخرجون من بيئات غنية والبعض من بيئات فقيرة والبعض من بيئات متوسطة ،الوراثة والبيئة يدخلان في تشكيل الطفل الموهوب.

و كما أجرت زحلوق (٢٠٠١) دراسة ميدانية على المتفوقين دراسيًا بهدف التعرف على واقعهم ومشكلاتهم وحاجاتهم وقد تكونت عينة الدراسة من (٣١١) مـن طلاب وطالبات جـامعة دمشق منهم (١٥٥) من المتفوقين ، و(١٥٦) من العاديين، وقد توصلت من خلال تطبيقها استبانه التعرف على خصائص الطلاب الموهوبين وحاجاتهم ومشكلاتهم إلى أن أسر المتفوقين تتميز بارتفاع في المستوى الثقافي والاجتماعي والاقتصادي وقلة عدد أفرادها عند مقارنتها بأسر العاديين.

وأما دراسة الخالدي (٢٠٠٢) فقد هدفت إلى تقويم برامج مراكز رعاية الموهوبين من خلال دراسة واقع برامج مراكز رعاية الموهوبين من وجهة نظر الأطراف الفاعلة في البرنامج وهم المشرفون والمعلمون المتعاونون والمختصون واستخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته ، وتكونت عينة الدراسة من (٥٤) معلمًا و(٣٩) مشرفًا تربويًا تابعين لمركزي رعـاية الموهوبين في محافظتي الطائف وجدة و (١٤) مختصًا في مجال رعــاية الموهوبين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات التالية : الملك سعود بالرياض ، وأم القرى بمكة المكرمة ، والملك عبد العزيز بجدة والخليج العربي بالبحرين وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها : أن الإمكانات المادية المتوافرة في المراكز لا تحقق أهداف مراكز رعاية الموهوبين بالشكل المطلوب،ظهور عدد من المشكلات التي تواجه الموهوبين منها المركزية الإدارية في مراكز رعاية الموهوبين وعدم وجود حوافز للعاملين، وعدم وجود دعم مادي للقيام بنشاطات المركز.

و هدفت دراسة الشرفي (٢٠٠٢) إلى معرفة معوقات رعاية الموهوبين في المدارس الابتدائية المنفذة لبرامج رعاية الموهوبين بمدينة الطائف، والفرق بين رأي المعلمين والمشرفين حول هذه المعوقات وفقًا للمتغيرات الوظيفة و الخبرة، المؤهل الدراسي و تكون مجتمع الدراسة من (٥٠) معلمًا ومشرفًا تربويًا بواقع (٢٩) معلمًا وهم القائمون على برنامج رعاية الموهوبين بالمدارس الابتدائية بمدينة الطائف و (٢١) مشرفًا تربويًا يعملون بمركز الموهوبين بمدينة الطائف في المملكة العربية السعودية ، كشفت الدراسة عن وجود معوقات لرعاية الموهوبين وهذه المعوقات مرتبة كالتالى وفقًا لأعلى متوسط المعوقات المرتبطة بالبيئة المدرسية والمعوقات المرتبطة بالمناهج والمعوقات التخصصية والمعوقات الإدارية والمعوقات المالية و المعوقات الأسرية والمعوقات المتعلقة بالمعلم والمعوقات المرتبطة ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمين والمشرفين التربويين في معوقات رعاية الموهوبين تبعًا لمتغير الوظيفة.

وهدفت دراسة الشهراني (٢٠٠٢) إلى معرفة إسهامات الإدارة المدرسية في اكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين من خلال التعرف على مدى إدراك مديري المدارس الابتدائية والمشرفين التربويين في محافظة ببيشة في المملكة العربية السعودية لمفهوم الطالب الموهوب وخصائصه، وطرائق اكتشافه ، وأساليب رعايته ، ومدى إمكانية تطبيق خطة لاكتشاف الطلاب الموهوبين ورعايتهم ، وبلغ عدد مجتمع الدراسة (٢٠٦) فرد وهم (٣٨) مشرفا تربويا (١٦٨)مدير مدرسة ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية عدم تطبيق المدارس الابتدائية في محافظة ببيشة في الوقت الحاضر لأي أداة أو طريقة لاكتشاف الطالب الموهوب ، عدم وجود برامج ، أو أي خدمات أخرى لرعاية الطلاب الموهوبين في المدارس الابتدائية بمحافظة ببيشة ، ويرى أفراد الدراسة تطبيق الخطة التي أعدها العتيبي ١٩٩٥ لاكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين.

وأجرى نصر(٢٠٠٢)   دراسة هدفت إلى معرفة مبررات الاهتمام باكتشاف ورعاية الموهوبين بالمراحل التعليمية، والعوامل التي تؤثر في ظهور الموهبة ومنها الفرد ذاته، والأسرة ، والمدرسة والجامعة ، والبيئة ، والمجتمع واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وتكونت عينة الدراسة من (٤٨٨) فرداً من التربويين المهتمين بمجال رعاية الموهوبين في مصر، كانت أهم نتائج الدراسة :عدم وجود منهجية محددة لتطوير المناهج التعليمية المقررة على الموهوبين ،عدم وجود بنوك أسئلة تقيس مدى ما تحقق من أهداف تربوية قلة الاهتمام بالورش والمعامل والأجهزة الخاصة بتعليم الموهوبين ،عدم وجود كلية متكاملة للتربية الخاصة تشمل التخصصات اللازمة لذوي الاحتياجات الخاصة ومن بينها الموهوبين عدم الاهتمام بتوفير المعلمين، المؤهلين للتدريس للموهوبين ، وقلة البحوث في مجال الموهبة .

وقد قامت الشرمان (٢٠٠٣) بدراسة هدفت إلى الكشف عن أداء المراكز الريادية للطلبة المتفوقين في الأردن من وجهة نظر الإداريين والمعلمين والطلبة، أظهرت النتائج إلى إسهام المراكز الريادية بدرجة كبيرة في تحقيق أهدافها ومهامها، وأظهرت النتائج أن أكثر الصعوبات التي تواجه المراكز الريادية كثرة تغيب الطلبة، وطبيعة الدوام المسائي، ولم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس والخبرة والمؤهل العلمي والموقع الجغرافي للمركز.

وكما أجرى الثبيتي (٢٠٠٣) دراسة هدفت إلى تقويم خصائص الهيكل التنظيمي وطبيعة عمله، ومدى مناسبته للأهداف التي وضعت من اجله والمعوقات الإدارية لتفعيلها والصفات المطلوب توافرها في من يتولى إدارة مراكز رعاية الموهوبين،وما وسائل تمويل رعاية الموهوبين، ومدى توافر الإمكانات الفنية والمادية والتجهيزات في المراكز وواقع التنسيق بين

مراكز الموهوبين والإدارة العامة لرعاية الموهوبين ، تكون مجتمع الدراسة من (١٠٩) فرداً من مديري مراكز رعاية الموهوبين ، ورؤساء الوحدات ، والمشرفين التربويين المتخصصين ، أهم نتائج الدراسة : يشكل إنشاء قسم لرعاية الموهوبين في إدارة التعليم ازدواجية مع المهام التي تقوم بها المراكز ،عدم مناسبة الهيكل التنظيمي الصادر من وزارة التربية والتعليم لتحقيق الأهداف التي وضعت من اجله،عدم وجود مصادر تمويل ثابتة لمراكز رعاية الموهوبين وهذا ينعكس سلبا على نشاطاتها ،ضعف خطوط الاتصال من الإدارة العامة إلى المراكز وارتفاعها من المراكز إلى الإدارة العامة .

وأجرى المحارمه (٢٠٠٩) دراسة هدفت إلى على تقييم برامج مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في ضوء المعايير العالمية لتعليم الموهوبين، وتكونت عينة الدراسة من جميع مديري مدارس الملك عبد الله الثاني وعددهم (3) و (135) معلماً ومعلمة و (36) طالباً وطالبة من الصفين العاشر، والحادي عشر، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن السياسات العامة والمحكات والإجراءات المستخدمة في الكشف عن الموهوبين، والمناهج الإثرائية المستخدمة، وشروط اختيار المعلمين جاءت متطابقة بدرجة منخفضة مع المعايير العالمية، كما بينت الدراسة :أن المعلمين لم يخضعوا لدورات تدريبية كافية.

وهدفت دراسة البدير و باهبري (٢٠١٠) إلى تقويم برنامج رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المسؤولين والمشرفين على البرنامج، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وكشفت الدراسة أن البرنامج له العديد من الإيجابيات، وبينت كفاية البرنامج التأهيلي للمعلمين، وصاحبه ظهور عدد من المعوقات أبرزها :عدم وضوح رؤية بالنسبة للمنهاج، والتوزيع الجغرافي السيئ للمدارس، وعدم وجود مختبرات علمية، وعدم الإلمام بأدوات القياس، وأكدت الدراسة ضرورة رصد الميزانيات مع توفير الإمكانات للبرنامج.

وهدفت دراسة العبدلي (٢٠١٠) إلى التعرف على مستوى وعي الأسرة بدورها في رعاية الطفل الموهوب وتأثير بعض المتغيرات عليه، وقد طبّقت فيها على عينة قصدية من أسر الموهوبين بمدينة مكة المكرمة بلغ عددها (84) أسرة ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق في مستوى وعي الأسرة بدورها في رعاية الطفل الموهوب تبعًا لكل من عمل الأمهات لصالح الأمهات العاملات، ومستوى تعليم الوالدين المرتفع ، وعمر الوالدين لصالح فئة العمر من (40) فأكثر بالنسبة للآباء، وفئة من (30) وأقل من (40) سنة للأمهات، وعدد أفراد الأسرة لصالح الأسر الأقل من(4) أفراد ، والدخل الشهري لصالح الأسر ذوات الدخل المرتفع ، كما كشفت عن وجود علاقة طردية دالة بين مستوى وعي الأسرة مع متغيرات عمر الوالدين، تعليم الوالدين، الدخل الشهري وعلاقة عكسية دالة بينه وبين عدد أفراد الأسرة، كما أكدت على عدم وجود علاقة

بين الوعي على مستوى جميع محاوره مع مدة الزواج وأعمار الأبناء، كما أوضحت أن أهم المتغيرات تأثيراً على وعي الأسرة بدورها تجاه طفلها الموهوب مرتبة هي :تعليم الأب، يليه تعليم الأم، ثم عمر الأم، وأخيراً عمر الأب.

وهدفت دراسة الزعبي (٢٠١١) إلى التعرف على مستوى فاعلية مراكز رعاية الموهوبين والموهوبات من وجهة نظر الطلبة الملتحقين به ، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٣٠) طالباً وطالبة ملتحقين بمركز رعاية الموهوبين والموهوبات بمنطقة نجران في المملكة العربية السعودية ، ولقياس مستوى فاعلية المركز فقد تم تطوير استبانه تضمنت أربعة مجالات هي : إدارة المركز،المعلمون في المركز، الأنشطة الإثرائية ، خصائص المركز أشارت النتائج بشكل عام إلى فاعلية مركز رعاية الموهوبين والموهوبات ، بحيث كان أعلى المتوسطات الحسابية لمجال المعلمين ، يليه إدارة المركز، يليه خصائص المركز ، وأخيراً مجال لم تشر إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية (ANOVA) في مجال الأنشطة الإثرائية.

وهدفت دراسة العاجز ومرتجي (٢٠١٢) للتعرف إلى واقع الطلبة الموهوبين والمتفوقين بمحافظة غزة، والكشف عن الفروق في استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع الإجتماعي ، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والتعرف على أهم المشكلات التي تواجه الطلبة الموهوبين والمتفوقين بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، مع تحديد بعض سبل تحسين وضع الطلبة الموهوبين والمتفوقين ، وتكونت عينة الدراسة من (46) معلماً ومعلمة يعملون في مدرستي عرفات للموهوبين للذكور والإناث التابعة لوزارة التربية والتعليم، وقد حصلت على أعلى متوسط حسابي في مجالات الاستبانة كل من الفقرات التالية -:يتوفر بالمدرسة مقصف مناسب يتوفر بالمدرسة مرشد اجتماعي ونفسي، يتم اختيار طلبة مدرسة الموهوبين بناء على درجاتهم العلمية يتم اختيار الطلبة بعد إجراء اختبارات تقيس مواهبهم، تتصل الإدارة بأولياء الأمور لمتابعة تقدم أبنائهم ومشكلاتهم، يخضع المعلمون للإشراف من قبل إدارة المدرسة ووزارة التربية والتعليم، المناهج تحتوي على أنشطة إثرائي تنمي مهارات البحث العلمي لدى الطلبة، تعزز طرق التدريس التعلم الذاتي، صعوبة الاختيار المهني للدارسة في المستقبل، عدم وجود نظام التسريع في المدرسة، وقد توصلت الدراسة :أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع وسنوات الخدمة، بينما وجدت فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي وقد كانت لصالح حملة البكالوريوس في بعدي المناهج والمشكلات، وقد قام الباحثان بوضع بعض التوصيات في ضوء نتائج الدراسة .

ب) الدراسات في البيئة الأجنبية :

هدفت دراسة نيلسون بريندلي(Nelson & prindle, 1992) إلى التعرف على مدى توفر الكفايات اللازمة لدي المعلمين والمديرين بالمدارس في مجال رعاية الموهوبين والتعامل معهم وطبق علي (٤٠) منطقه تعليمية بوسط أمريكا وتكونت عينه الدراسة من (٤) من مديري مدارس التعليم العام في المناطق النائية و(٤٢) معلما، وخلصت الدراسة إلى أن هناك معوقات في مجال رعاية الموهوبين تمثلت في عدم وجود مهارات عالية لدى المديرين في مجال توجية الموهوب مقارنه بالمعلمين .

وأجرى هوويلي (Howley,1992) بدراسة هدفت إلى التعرف على أهم مشكلات ومعوقات خدمات التعليم المتخصص للأطفال الموهوبين ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته وتكــونت العينة من(٣٢٠) فرداً من أولياء أمور ومعلمي الأطفال الموهوبين في فرجينيا،كما استخدم استمارة الاستقصاء كأداة لجمع المعلومات والبيانات الخاصة بهده الدراسة ولقد خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج أهمها عدم وجود برامج تعليمية خاصة بالأطفال الموهوبين ، إلى جانب افتقار المدارس لاستخدام أساليب وبرامج تعليمية خاصة بالأطفال الموهوبين .

وهدفت دراسة بننجتون (Pennington, 1997) تعرّف أثر النمط القيادي لمديري المدارس على دافعية المعلمين، وبحث العلاقة بينهما، وتكونت عينة الدراسة من (٥) مديرين تم اختيارهم عشوائياً و(٥٢) معلما من خمس مدارس ثانوية في ولاية تينيسي (Tennessee State) في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت استبانتان، إحداهما تقيس النمط القيادي لدى المدير

والأخرى تقيس مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$) بين النمط القيادي للمديرين والدافعية لدى المعلمين، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$) بين النمط القيادي والدافعية تعزى لمتغيري الجنس والخبرة، وان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$) بين النمط القيادي والدافعية تعزى لمتغير العمر.

وهدفت دراسة إيمر ولاسي (Aimer & Lassie,1998) إلى التعرف على آراء المعلمين عن الموهوبين ومشكلاتهم وطرق التدريس المناسبة لهم، وتكونت عينة الدراسة من (43) معلماً للطلبة الموهوبين، وقد توصلت الدراسة إلى أن طرق التدريس الفعالة هي التي تعتمد على المشاركة الفردية، والمسابقات المدرسية، والمواد الاختيارية، والتقييم على أساس القدرة والتنوع، وإنشاء فصول خاصة بهم، وكشفت الدراسة عن بعض المشكلات التي تواجه الموهوبين أبرزها : إثارة الأسئلة ومناقشة المعلم ونقد الآخرين.

ودراسة ميرندا (Miranda, 1998) اهتمت الدراسة ببرنامج رعاية الموهوبين الأولية في تايوان والولايات المتحدة الأمريكية في دراسة مقارنه هدفت إلى إجراء مقارنه هيكل برامج الموهوبين من حيث نقاط الضعف والقوة ومن حيث أساليب تقويم البرامج وتكونت عينه الدراسة من (٢١) معلم مرحلة ابتدائية من تايوان و(٥٣)معلم مرحلة ابتدائية من مدينه نيويورك واستخدمت المقابلة كأداة لإجراء الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عده نتائج أهمها ما يلي:

- حصول معلمي الموهوبين علي فرص متماثلة في التدريب وإلزامية لكل معلم من معلمي الموهوبين سواء في نيويورك أو تايوان.
- توجد فروق بسيطة بين طلاب الموهوبين بالنسبة لعاداتهم في العمل وقدراتهم علي الانجاز.
- تقويم برامج الموهوبين في تايوان من اختصاص وزارة التربية والتعليم بعكس ما يحدث في نيويورك.

و أجرى الباحثان زيجلر و ستوجر (Ziegler & Stoeger, 2003)، دراسة هدفت إلى التعرف على فاعلية أحكام ثلاث مجموعات من الآباء ، والمعلمين ، والتلاميذ أنفسهم في تشخيص تدني التحصيل الدراسي، ولتحقيق أهداف الدراسة شارك (317) مفحوصاً، منهم (152) ذكر، و (165) أنثى، من تلاميذ المرحلة الابتدائية ، واستخدما في الدراسة مقياس المصفوفات المتتابعة العادي للكشف عن الموهبة العقلية، أما تقدير المجموعات لقدرات الطلبة فقد كان على تدريج خماسي بالنسب المئوية، وفقاً لمنهج لكيرت ، تم كشف (36) على أنهم موهوبين، وأظهرت نتائج

الدراسة أن (9) منهم متدني التحصيل الدراسي، كما تم الكشف عن (74) على أنهم موهوبين بدرجة متوسطة كان (16) منهم متدني التحصيل، كما أظهرت نتائج الدراسة أن أحكام الآباء في تقدير متدني التحصيل لدى الموهوبين كانت أفضل حالاً من تقديرات المعلمين أو التلاميذ أنفسهم، كما ارتبطت تقديرات المعلمين والتلاميذ ببعضها بدرجة متوسطة، وكذلك باختبار الذكاء، وعلى العموم فإن تقديرات المجموعات الثلاث كانت أقل بدرجة كبيرة من نقاط الاختبار مما يجعلها عمليا غير صالحة لملاحظة وتقدير ظاهرة تدني التحصيل الدراسي لدى الموهوبين .

وكان الهدف من دراسة جاكسون (Jackson, 2005) تحديد أثر متغير الجنس على مستوى الدافعية لدى مديري المدارس في مدينة ميامي في الولايات المتحدة الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٦) مديرا ومديرة ورؤساء أقسام ومشرفين تربويين في المدارس الثانوية الحكومية في ميامي ، وقد طورت استبانه لقياس مستوى الدافعية لديهم تكونت من أربعة مجالات، واستخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين المتعدد (MANOVA) لتحليل البيانات إحصائياً، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الدافعية لدى مديري المدارس ورؤساء الأقسام والمشرفين التربويين كان متوسطا، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين مستويات الدافعية لدى مديري المدارس ورؤساء الأقسام والمشرفين التربويين تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

وفي دراسة وصفية قامت بها روس سيسكو (Ross-sisc, 2008) هدفت إلى الكشف عن برامج التي تقدم للموهوبين في ولاية تنسي في الولايات المتحدة الأمريكية ثم تطبيق أداة الدراسة على مسؤولي دائرة الموهبة في المدارس حيث ترجع معلومات تتضمن عملية تحديد الموهوبين والمتطلبات الفردية للبرامج المقدمة للموهوبين والدعم المادي لبرامج الموهوبين والنحو المهني للمعلمين الموهوبين أشارت نتائج الدراسة أن بعض أنظمة هذه المدارس لم يؤسس فيها برامج للموهوبين وأن المدارس التي أسس فيها برامج الموهوبين تختلف البرامج التي تقدمها للموهوبين فبعضها يقدم برامج خاصة من تتضمن نوعين من عملية يغادر الطالب الصف العادي وينتقل إلى الصف خاص بالموهوبين مرة واحدة في الأسبوع والنوع الأخر إن الطالب الموهوب يوضع بصف خاص للموهوبين مرة كل أسبوعين كما وجد ان هناك اختلاف بين المدارس بالأهداف والفلسفات التي تحكم تعاملها مع الموهوبين كما أشارت إلى أن هناك حاجة للدعم المالي لمدارس الموهوبين والتدريب حيث تحتاج برامج الموهوبين إلى دعم مالى أكثر أضف إلى ذلك أن المعلمين الموهوبين يحتاجون أيضا إلى دعم مالي لتدريبهم وكذلك تحتاج الإدارات إلى تزويد الدعم المالي من اجل شراء المواد وتوسعة البرامج.

وقامت هارول براون (Harwell, 2010) بدراسة نوعية لتربية الموهوبين والمعايير الوطنية بولاية فرجينيا في الولايات المتحدة الأمريكية بدراسة تقيميه للبرنامج حيث تم الكشف التقييمي للبرامج ومدى مطابقتها للمعايير الوطنية للموهوبين ، تم استخدام المقابلات والاستبيانات والملاحظات الصفية ومراجعه المعلومات الموجودة في دائرة الموهوبين عن المدرسة أظهرت تحليل البيانات بالنسبة للمنطقة الجغرافية لوجود فروق قليلة بين المناطق لإدراكهم لشامل لهذا البرنامج ومدي مطابقته للمعايير كما أظهرت وجود فروق بين هذه المناطق لمعرفة نقاط القوة والفرص الممكنة للتطوير بالنسبة لهذا البرنامج .

ملخص الدراسات السابقة .

ويستخلص الباحث من خلال مراجعة وتحليل نتائج الدراسات السابقة أنها هدفت إلى إبراز أهمية الاهتمام بالطلبة الموهوبين من خلال البحث عن كل المتغيرات التي لها علاقة بالطلبة الموهوبين وأكدت نتائج أغلب الدراسات السابقة وجود العديد من البرامج التي اهتمت بالموهوبين ومن يعمل معهم، ودعت إلى وجوب الاهتمام والتركيز على إكساب الطلبة الموهوبين جميع الإمكانات اللازمة لتفوقهم وإزالة جميع المشكلات والمعوقات التي تواجه الطلبة الموهوبين و كل من يعمل على رعايتهم .

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة فقد تبين ما يلي: كشفت بعض الدراسات المتعلقة بالمشكلات والصعوبات والمعوقات التي يتعرض لها الطلبة الموهوبون ، كدراسة زحلوق (٢٠٠١) والشرفي (٢٠٠٢) ودراسة هويملي (١٩٩٢) ودراسة حسيني (١٩٩٥) إلى أن الطلبة الموهوبين يتعرضون للعديد من المعوقات المتعلقة بالمدرسة والأسرة وغير من المتغيرات .

و كما توصلت دراسة ميرندا واخرون (Miranda , et-al , 1998) دراسة البدير ، باهبري (2010) ودراسة هارول براون (Harwell , 2010) ودراسة روس سيسكوز (2008 ، Ross-sisc) التي تناولت برامج الموهوبين إلى حصول الطلبة الموهوبين ومعلمي الطلبة الموهوبين على فرص الرعاية الكافية من قبل هذه البرامج كما أن هناك العديد من الفوائد الايجابية لهذه البرامج على أطراف العملية التربوية للموهوبين .

وكشفت دراسات كل من الخالدي (٢٠٠٢) والشرفي (٢٠٠٢) و الشهراني (٢٠٠٢) والثبيتي (٢٠٠٣) التي طبقت على المعلمين والمشرفين ومدراء المراكز لوجود بعض المعوقات في هذه المدارس والمراكز تعيق تطور الموهوبين وإبداعاتهم .

ويمكن معرفة موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من محاور عدة، ومنها حجم العينة، إذ اختلفت الدراسات السابقة في عدد العينات التي استخدمتها بهدف استخراج النتائج ، ويرى الباحث أن أعداد المشاركين في بعض الدراسات السابقة كان مناسبا، في حين كان من الأفضل زيادة عدد العينات في دراسات أخرى خاصة وأنها مسحية ووصفية وبالتالي تتطلب عينات كبيرة نوعا ما حتى تتحقق نتائج الدراسة في حين كان عدد الأفراد المشاركين في هذه الدراسة (٥٩) وهو عدد المراكز الموجودة في المملكة العربية السعودية .

و كما تناولت الدراسات السابقة المشاركين من فئات مختلفة ، فأغلب الدراسات طبقت على الطلاب الموهوبين ، وكما أن معظم الدراسات السابقة قد أجريت على المعلمين والمشرفين ومديري المراكز وبالتالي يرى الباحث أن الدراسة الحالية تتوافق والدراسات السابقة في بعض جوانب هذا المجال هذا. وأما من حيث المقاييس المستخدمة في معظم الدراسات السابقة فقد كانت عبارة عن مقاييس مسحية (استبيانات) و تتضمن متغيرات متعددة بهدف الكشف عن الجوانب المتعلقة بالطلبة الموهوبين والمشرفين والمعلمين الذين يقومون على رعايتهم لدى المشاركين، وهذا يتوافق مع الدراسة الحالية التي اعتمدت على مقياس المعوقات التي تواجه مديري مراكز الموهوبين والمتضمن العديد من الأبعاد التي تتوافق والعديد من الدراسات السابقة. وأخيريمكن القول أن هذه الدراسة جاءت متشابهة مع بعض الدراسات السابقة من حيث الموضوع العام الذي تناولته والأدوات المستخدمة في تلك الدراسات ، وما يميز هذه الدراسة أنها تناولت المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين ضمن مجالات متعددة وأنها طبقت على عينة مناسبة العدد

إلى حد ما، كما أنها اشتملت على العديد من المتغيرات التي سيترتب عليها نتائج عديدة ، وبالتالي فقد جاءت هذه الدراسة كداعمة ومكملة لنتائج الدراسات الأخرى .

الفصل الثالث
الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفا لمجتمع الدراسة وعينتها والأداة المستخدمة فيها وإجراءات الدراسة، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات الخاصة بالدراسة.

مجتمع الدراسة وعيناتها :

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية ، والبالغ عددهم (٥٩) مديرا ومديرةً ،ضمن المراكز الموزعة على المحافظات السعودية والموزعين على (٥٩) مركزاً تابعة لوزارة التربية التعليم ، للعام الدراسي (٢٠١٢/٢٠١٣م) وقد تم اختيار جميع أفراد الدراسة بالكامل لتطبيق الدراسة والجدول (١) يبين توزيع أفراد الدراسة من مديري مراكز رعاية الموهوبين حسب الجنس و المؤهل التعليمي والخبرة التعليمية والمناطق التعليمية .

جدول (١)

توزيع مجتمع الدراسة لمديري مراكز رعاية الموهوبين حسب الجنس، والمؤهل التعليمي و الخبرة التعليمية ، والمناطق التعليمية .

المتغير	المستوى	العدد
الجنس	ذكر	٥٠
	أنثى	٩
المؤهل التعليمي	بكالوريوس	٥٢
	ماجستير	٧
الخبرة التعليمية	من سنة إلى أقل من ٥ سنوات	٩
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١٢
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنوات	٢٠
	من١٥ إلى فما فوق	١٨
المناطق التعليمية	الوسطى	١٧
	الغربية	٩
	الشرقية	١٣
	الشمالية	١٢
	الجنوبية	٨
المجموع		٥٩

أداة الدراسة :

تحقيقا لهدف الدراسة قام الباحث بتطوير أداة لجمع البيانات عن المعوقات التي تواجه مديري مراكز الموهوبين مستفيداً من دراسات المحارمة (٢٠٠٩) و العبدلي(٢٠١٠) و البدير و باهيري (٢٠١٠) ودراسة زحلوق ونصر (٢٠٠١) ودراسة الزعبي و مجدولين (٢٠١١) من أجل اشتقاق الفقرات والأبعاد للمجالات المختلفة ، كما تم الاطلاع على المقاييس والأدوات ذات العلاقة بالدراسة، و قد تسنى للباحث الاطلاع على العديد من المقاييس و المهارات والسمات:

بعد ذلك تم تطوير مقياس خاص للكشف عن المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية وقسمت إلى ستة مجالات اعتمادا على تصنيف كالدريالا وميرل (Caldarella & Merrrell, 1997) ، وقد تكونت من النحو التالى:

الجزء الأول: تم من خلاله تعريف مجالات المقياس الستة على النحو التالي:

المجال الأول معوقات تتعلق بالطلبة الموهوبين : وتتمثل في قدرة الطالب الموهوب على توظيف مهاراته و مستواهم التحصيلي ومستوى الدافعية والرغبة في الإنجاز . وقدرة الموهوب على الاعتماد على نفسه وقدرته على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية.

المجال الثاني معوقات تتعلق بأولياء الموهوبين وأسرهم: قدرة الأهل بالاهتمام ودعم الأهل لأبنهم الموهوب ومتابعته في المدرسة .

المجال الثالث معوقات تتعلق بالمعلمين العاملين بالمركز: قدرة المعلم على أداء مهامه التعليمية المرتبطة بالأداء التنافسي ، كما تعكس مهارة التزام المعلم بمعايير الإبداع وعلاقته مع الطلبة الموهوبين.

المجال الرابع معوقات تتعلق في العلاقة مع المجتمع المحلي: دعم المجتمع المحلي وقناعة المجتمع بهذه الفئة الغالية ودورها لبناء هذه الفئة .

المجال الخامس معوقات تتعلق في العلاقة مع مدير المدرسة: القدرة على متابعة الموهوبين بالمدرسة و دعمهم وتأهيلهم وتوفير كل مستلزمات برامجهم ودوراتهم التي تساعدهم على الإبداع .

المجال السادس معوقات تتعلق في إدارة وخصائص المركز: مدى مناسبة الأساليب والبرامج المستخدمة في المركز وتشجيع الطلاب الموهوبين والتعبير عن مواهبهم وإبداعاتهم واختراعاتهم وطرق التحفيز .

واستنادا إلى التعريفات السابقة لمجالات أداة القياس قام الباحث بكتابة مئة وخمس عشرة فقرة في الصورة الأولية للأداة ، وهي فقرات تصف المجالات الستة المختلفة ، وبعد تحكيمها من قبل المتخصصين في هذا المجال من الأكاديميين والتربويين أصبحت سبعة وثمانون فقرة اعتمادا على رأي المحكمين، حيث تم استبعاد بعض الفقرات التي تكررت مثل صعوبات وعوائق إدارية

وفنية ، نقص بعض الوسائل التعليمية المهمة لنجاح البرامج ، يجب أن يراعي في تخطيط البرامج كافة خصائص الموهوبين ، البرنامج الاثرائية تنمي القدرة على مواجهة المشكلات المعقدة بالتفكير وكذلك الجمل التي لا تعبر بشكل مباشر عن المهارات الاجتماعية والانفعالية المراد قياسها مثل مقياس الإبداع لـ تورانس يتم تطبيقه عند الكشف عن الموهوبين ، يهتم المركز بإقامة الأنشطة المسائية لإثراء خبرات الموهوبين في جميع المقررات.

وبعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون، تم الاحتفاظ بالفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق بين (٨٠%-١٠٠%). وقد تكون المقياس بصورته النهائية من (٨٧) فقرة تمثل كل فقرة مظهرا من مظاهر المعيقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين ضمن ستة مجالات كالآتي:

- مجال معوقات تتعلق بالطلبة الموهوبين من ست عشرة فقرة تمثلت في الفقرات التالية:

(من ١ وحتى ١٦).

- مجال معوقات تتعلق بأولياء الموهوبين وأسرهم عشر فقرات تمثلت في الفقرات التالية:

(من ١٧ وحتى ٢٦).

- مجال معوقات تتعلق بالمعلمين العاملين بالمركز وتكونت من أربع عشرة فقرة تمثلت في الفقرات التالية:

(من ٢٧ وحتى ٤٠) .

- مجال معوقات تتعلق في العلاقة مع المجتمع المحلي وتكونت من عشر فقرات تمثلت في الفقرات التالية:

(من ٤١ وحتى ٥٠) .

- مجال معوقات تتعلق في العلاقة مع مدير المدرسة و يتكون من سبعة فقرات تمثلت في الفقرات التالية:

(من ٥١ وحتى ٥٧).

- مجال معوقات تتعلق في إدارة وخصائص المركز و تكون من ثلاثين فقرة تمثلت في الفقرات التالية:

(من ٥٨ وحتى ٨٧).

ويستجاب لكل فقرة حسب تدرج لكرت (Liekert) بدرجة الموافقة بـ (كبيرة جداً ، كبيرة ، متوسطة ، ضعيفة ، ضعيفة جدا).

استخراج الدرجات:

وبعد تطبيق المقياس على أفراد الدراسة، تم إعطاء درجة لكل فقرة، وذلك بترجمة سلم الإجابة للفقرات الايجابية إلى سلم رقمي، وذلك بإعطاء فئة الإجابة (كبيرة جداً) خمس درجات، وفئة الإجابة (كبيرة) أربع درجات، وفئة (متوسطة) ثلاث درجات ، وفئة (ضعيفة) درجتين وفئة (ضعيفة جداً) درجة واحدة ، وقد اعتبرت الدرجة (ثلاثة) كنقطة قطع في وجود المعوقات لدى مديري المراكز.

صدق الأداة :

تم التأكد من الصدق المحتوى للأداة من خلال عرض الأداة على عشرة من المحكمين المتخصصين من أعضاء الهيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية وذلك للحكم على مدى ملاءمة الفقرات للمجال الذي تمثله، والصياغة اللغوية، ووضوح الفقرة، ومدى تمثيلها للمعيقات التي تواجه مديري المراكز. حيث تم حذف الفقرات التي اتفق (٢٠%) من المحكمين على حذفها إضافة إلى تعديل أو إعادة صياغة بعض الفقرات، وقد تم ذكر بعض الأمثلة عليها في إجراءات الدراسة.

وبعد أن تم الأخذ بملاحظات المحكمين بحذف بعض الفقرات أو إعادة صياغة بعض الفقرات الصياغة اللغوية المناسبة، أصبح عدد الفقرات (٨٧) بعد أن كانت (١١٠) فقرة إذ تم استبعاد الفقرات غير المناسبة وعددها (٢٣) وبذلك اعتبرت الأداة صادقة.

ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات الأداة، قام الباحث بتطبيقها على عينة من خارج عينة الدراسة عددها (١٥) فرداً من المشرفين والمعلمين على فترتين زمنيتين يفصل بينهما أسبوعان بين الاختبار الأول وإعادة الاختبار (test & re- test) ثم حسب معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون الذي كشف عن معامل ثبات مقداره (٠,٩١١) كما تم التوصل إلى دلالات ثبات المقياس بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) الذي بلغ (٠,٨٧) ويعد هذا الثبات مقبولا لأغراض الدراسة .

إجراءات الدراسة :

تمت إجراءات الدراسة وفقا لعدد من الخطوات المنظمة على النحو التالي:

بعد التحقق من صدق وثبات أداتي الدراسة ، تم توزيع الأداة على أفراد الدراسة للإجابة عليها وقد تم الإجابة على ملاحظاتهم واستفساراتهم ، وتعريفهم بأهمية الدراسة وحثهم على الإجابة بكل موضوعية ودقة وطمأنتهم بان جميع المعلومات التي يقدمونها لن تستخدم إلا لأغراض البحث

العلمي ، كما تم استرجاع أداة الدراسة بنفس الطريقة التي وزعت بها ، وبعد ذلك تم إدخال البيانات في الكمبيوتر باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

تصميم الدراسة :

تعتبر الدراسة الحالية من نوع الدراسات الوصفية التي تهدف لقياس المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية في ضوء عدد من المتغيرات. وقد اهتمت الدراسة بالمتغيرات الآتية :

متغيرات الدراسة :

أولا : المتغيرات المستقلة:

أ- الجنس وله فئات :

(ذكر) (أنثى) .

ب- المؤهل الأكاديمي وله فئات :

(بكالوريوس) (ماجستير) .

ج- الخبرات التعليمية ولها أربعة فئات :

أ- من سنة إلى أقل من ٥ سنوات .
ب- من ٥ إلى اقل من ١٠ سنوات .
ج – من ١٠ إلى اقل من ١٥ سنة.
د – ١٥ سنة فما فوق .

د- المناطق التعليمية ولها خمسة فئات :

أ- الوسطى.
ب- الغربية .
ج- الشرقية.
د- الشمالية .
و- الجنوبية .

ثانيا : المتغير التابع: الدرجات المتحققة من إجابة مديري مراكز رعاية الموهوبين على المقياس ككل وكذلك على الأبعاد الفرعية على مقياس المجالات وهي:

١. معوقات تتعلق بالطلبة الموهوبين .
٢. معوقات تتعلق بأولياء الموهوبين وأسرهم .
٣. معوقات تتعلق بالمعلمين العاملين بالمركز .
٤. معوقات تتعلق في العلاقة مع المجتمع المحلي .

٥. معوقات تتعلق في العلاقة مع مدير المدرسة .

٦. معوقات تتعلق في إدارة وخصائص المركز .

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن السؤال الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للكشف عن أكثر المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية على الأداة ككل وعلى كل مجال من مجالات المقياس ، وللإجابة عن السؤالين الثاني والرابع تم استخدام اختبار كروسكال والس (Kruskal-WallisTest) وأختبار(LSD) للمقارنات البعدية والسؤالين الثالث والخامس تم استخدام اختبار مان وتني (Mann-Whitney Test) .

الفصل الرابع

عرض النتائج

اشتمل هذا الفصل على عرض النتائج التي أسفرت عنها الدراسة حول المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية. و قد تم عرض هذه النتائج وفقا لأسئلة الدراسة.

السؤال الأول :"ما المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢	معوقات تتعلق بأولياء الموهوبين وأسرهم	2.64	0.58	متوسط
٢	٥	معوقات تتعلق في العلاقة مع مدير	2.60	0.66	متوسط

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
		المدرسة و المركز			
٣	٣	معوقات تتعلق بالمعلمين العاملين بالمركز	2.36	0.28	متوسط
٤	٤	معوقات تتعلق في العلاقة مع المجتمع المحلي	2.32	0.49	متدنٍ
٥	١	معوقات تتعلق بالطلبة الموهوبين	2.28	0.40	متدنٍ
٦	٦	معوقات تتعلق في إدارة وخصائص مراكز رعاية الموهوبين	2.20	0.35	متدنٍ
		المعوقات ككل	2.34	0.31	متوسط

يبين الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (٢,٢٠-٢,٦٤)، حيث جاء مجال معوقات تتعلق بأولياء الموهوبين وأسرهم في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٢,٦٤)، بينما جاء مجال معوقات تتعلق في إدارة وخصائص مراكز رعاية الموهوبين في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٠)، وبلغ المتوسط الحسابي للمعوقات ككل (٢,٣٤).

السؤال الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الإدارة التعليمية؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis Test) لمتغير الإدارة التعليمية على المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (٣) اختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis Test) لتوضيح الفروق في المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير الإدارة التعليمية .

	الادارة التعليمية	العدد	متوسط الرتب	قيمة كاي^{2}	درجات الحرية	الدلالة الاحصائية
معوقات تتعلق بالطلبة الموهوبين	الوسطى	17	28.00	10.307	4	*.036
	الغربية	9	20.39			
	الشرقية	13	41.85			
	الشمالية	12	25.58			
	الجنوبية	8	32.44			
	المجموع	59				

معوقات تتعلق بأولياء الموهوبين وأسرهم	الوسطى الغربية الشرقية الشمالية الجنوبية المجموع	17 9 13 12 8 59	28.32 22.44 35.73 29.04 34.19	3.888	4	.421
معوقات تتعلق بالمعلمين العاملين بالمركز	الوسطى الغربية الشرقية الشمالية الجنوبية المجموع	17 9 13 12 8 59	31.76 26.83 29.54 30.17 30.31	.508	4	.973
معوقات تتعلق في العلاقة مع المجتمع المحلي	الوسطى الغربية الشرقية الشمالية الجنوبية المجموع	17 9 13 12 8 59	32.50 22.61 30.73 32.13 28.63	2.302	4	.680
معوقات تتعلق في العلاقة مع مدير المدرسة	الوسطى الغربية الشرقية الشمالية الجنوبية المجموع	17 9 13 12 8 59	33.53 17.50 29.96 34.63 29.69	6.451	4	.168
معوقات تتعلق في إدارة وخصائص مراكز رعاية الموهوبين	الوسطى الغربية الشرقية الشمالية الجنوبية المجموع	17 9 13 12 8 59	31.35 18.44 32.04 30.38 36.25	5.449	4	.244
المعوقات ككل	الوسطى الغربية الشرقية الشمالية الجنوبية المجموع	17 9 13 12 8 59	31.12 20.06 33.85 29.33 33.56	4.112	4	.391

***دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)**

يتبين من الجدول السابق الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية **($\alpha \leq 0.05$)** تعزى لمتغير الإدارة التعليمية في معوقات تتعلق بالطلبة الموهوبين، بينما لم تظهر فروق في باقي المجالات.

وللكشف عن مصادر الفروق تبعا لمتغير الإدارة التعليمية تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية والجدول التالي يبين ذلك :

الجدول (٤) نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للمعوقات التي تتعلق بالطلبة الموهوبين تبعا لمتغير الإدارة التعليمية.

المناطق التعليمية	المتوسط الحسابي	الوسطى	الغربية	الشرقية	الشمالية	الجنوبية
الوسطى	2.21	-				
الغربية	2.06	.15	-			
الشرقية	2.56	*.35	*.50	-		
الشمالية	2.20	.01	.14	*.36	-	
الجنوبية	2.36	-.15	.30	.20	.16	-

***دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)**

وتشير نتائج اختبار (LSD) من الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية تبعا لمتغير الإدارة التعليمية على مجال المعوقات التي تتعلق بالطلبة الموهوبين بين إدارة التعليمية الوسطى بمتوسط حسابي (٢,٢١) و بين الإدارة التعليمية بالمنطقة الشرقية بمتوسط حسابي مقداره (٢,٥٦) لصالح إدارة المنطقة الشرقية . كما أوضحت النتائج وجود فروق بين الإدارة التعليمية للمنطقة الغربية بمتوسط حسابي (٢,٠٦) وبين الإدارة التعليمية بالمنطقة الشرقية بمتوسط حسابي مقداره (٢,٥٦) لصالح إدارة المنطقة الشرقية . ووجود فروق بين الإدارة التعليمية في المنطقة الشرقية بمتوسط حسابي (٢,٥٦) وبين الإدارة التعليمية للمنطقة الشمالية بمتوسط حسابي (٢,٢٠) لصالح المنطقة التعليمية بالشرقية .

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين تعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار مان وتني (Mann-Whitney Test) لأثر المؤهل الأكاديمي على المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (٥) اختبار مان وتني (Mann-Whitney Test) لمتغير المؤهل الأكاديمي على المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين

	المؤهل	العدد	متوسط	مجموع	Mann-	Z	الدلالة

			الرتب	الرتب	Whitney U		الاحصائية
معوقات تتعلق بالطلبة الموهوبين	بكالوريوس ماجستير المجموع	52 7 59	32.02 15.00	1665.00 105.00	77.000	-2.476	*.013
معوقات تتعلق بأولياء الموهوبين وأسرهم	بكالوريوس ماجستير المجموع	52 7 59	32.41 12.07	1685.50 84.50	56.500	-2.951	*.003
معوقات تتعلق بالمعلمين العاملين بالمركز	بكالوريوس ماجستير المجموع	52 7 59	30.41 26.93	1581.50 188.50	160.500	-.509	.611
معوقات تتعلق في العلاقة مع المجتمع المحلي	بكالوريوس ماجستير المجموع	52 7 59	30.59 25.64	1590.50 179.50	151.500	-.718	.473
معوقات تتعلق في العلاقة مع مدير المدرسة	بكالوريوس ماجستير المجموع	52 7 59	30.59 25.64	1590.50 179.50	151.500	-.720	.471
معوقات تتعلق في إدارة وخصائص مراكز رعاية الموهوبين	بكالوريوس ماجستير المجموع	52 7 59	31.87 16.14	1657.00 113.00	85.000	-2.278	*.023
المعوقات ككل	بكالوريوس ماجستير المجموع	52 7 59	32.04 14.86	1666.00 104.00	76.000	-2.487	*.013

***دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)**

يتبين من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية (□ = ٠.٠٥) تعزى لأثر المؤهل الأكاديمي في معوقات تتعلق بالطلبة الموهوبين، ومعوقات تتعلق بأولياء الموهوبين وأسرهم، ومعوقات تتعلق في إدارة وخصائص مراكز رعاية الموهوبين، وفي المعوقات ككل. وجاءت الفروق لصالح بكالوريوس، بينما لم تظهر فروق دالة إحصائيا في باقي المتغيرات.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية لمتغير الخبرات التعليمية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis Test) لأثر الخبرات التعليمية على المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (٦) اختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis Test) لمتغير الخبرات التعليمية على المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية.

المجالات	الخبرة	العدد	متوسط الرتب	قيمة كاي^2	درجات الحرية	الدلالة الاحصائية
معوقات تتعلق بالطلبة الموهوبين	من ١-٥	9	30.33	11.340	3	*.010
	اكثر من ٥-١٠	12	26.25			
	اكثر من ١٠-١٥	20	22.55			
	اكثر من ١٥	18	40.61			
	المجموع	59				
معوقات تتعلق بأولياء الموهوبين وأسرهم	من ١-٥	9	21.89	13.887	3	*.003
	اكثر من ٥-١٠	12	33.25			
	اكثر من ١٠-١٥	20	22.03			
	اكثر من ١٥	18	40.75			
	المجموع	59				
معوقات تتعلق بالمعلمين العاملين بالمركز	من ١-٥	9	28.39	9.680	3	*.021
	اكثر من ٥-١٠	12	24.42			
	اكثر من ١٠-١٥	20	24.88			
	اكثر من ١٥	18	40.22			
	المجموع	59				
معوقات تتعلق في العلاقة مع المجتمع المحلي	من ١-٥	9	33.39	5.325	3	.149
	اكثر من ٥-١٠	12	35.92			
	اكثر من ١٠-١٥	20	23.08			
	اكثر من ١٥	18	32.06			
	المجموع	59				
معوقات تتعلق في العلاقة مع مدير المدرسة	من ١-٥	9	27.28	2.267	3	.519
	اكثر من ٥-١٠	12	31.83			
	اكثر من ١٠-١٥	20	26.45			
	اكثر من ١٥	18	34.08			
	المجموع	59				
معوقات تتعلق في إدارة وخصائص مراكز رعاية الموهوبين	من ١-٥	9	22.89	6.938	3	.074
	اكثر من ٥-١٠	12	30.88			
	اكثر من ١٠-١٥	20	25.45			
	اكثر من ١٥	18	38.03			
	المجموع	59				
المعوقات ككل	من ١-٥	9	23.72	14.703	3	*.002
	اكثر من ٥-١٠	12	27.92			
	اكثر من ١٠-١٥	20	22.73			

	اكثر من ١٥	18	42.61			
	المجموع	59				

***دالة عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05)**

يتبين من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية **(α ≤ 0.05)** تعزى لأثر الخبرات التعليمية في المعوقات التي تتعلق بالطلبة الموهوبين، والمعوقات التي تتعلق بأولياء الموهوبين وأسرهم، و المعوقات التي تتعلق بالمعلمين العاملين بالمركز، وفي المعوقات ككل. وللكشف عن مصادر الفروق تبعا لمتغير الخبرة تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية والجدول (٧) يبين ذلك.

الجدول (٧) نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية لمتغير الخبرة التعليمية.

	مستوى الخبرة التعليمية	المتوسط الحسابي	من سنة إلى أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى اقل من ١٠ سنوات	من ١٠ إلى اقل من ١٥ سنة	١٥ سنة فما فوق
معوقات تتعلق بالطلبة الموهوبين	من سنة إلى أقل من ٥ سنوات	2.30	-			
	من ٥ إلى اقل من ١٠ سنوات	2.16	.14	-		
	من ١٠ إلى اقل من ١٥ سنة	2.12	.18	.04	-	
	١٥ سنة فما فوق	2.54	.24	*.38	*.42	-
معوقات تتعلق بأولياء الموهوبين وأسرهم	من سنة إلى أقل من ٥ سنوات	2.37	-			
	من ٥ إلى اقل من ١٠ سنوات	2.71	.34	-		
	من ١٠ إلى اقل من ١٥ سنة	2.39	.02	.32	-	
	١٥ سنة فما فوق	3.02	*.65	.31	*.63	-
معوقات تتعلق بالمعلمين العاملين بالمركز	من ٥ إلى اقل من ١٠ سنوات	2.33	-			
	من ١٠ إلى اقل من ١٥ سنة	2.27	.06	-		
	١٥ سنة فما فوق	2.28	.06	.00	-	
	من سنة إلى أقل من ٥ سنوات	2.54	.21	*.27	*.26	-
الأداة ككل	من ١٠ إلى اقل من ١٥	2.27	-			

	سنة					
	١٥ سنة فما فوق	2.34	.06	-		
	من سنة إلى أقل من ٥ سنوات	2.18	.09	.16	-	
	من ٥ إلى اقل من ١٠ سنوات	2.55	*.28	*.22	*.37	-

***دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)**

وتشير نتائج اختبار (LSD) من الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) في المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية تبعا لمتغير الخبرة التعليمية على كل من مجال المعوقات تتعلق بالطلبة الموهوبين بين المديرين ذوي مستوى الخبرة من ٥ سنوات إلى اقل من ١٠ سنوات بمتوسط حسابي مقداره (٢,١٦) وبين المديرين من مستوى الخبرة من ١٥ سنة فما فوق بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٤) لصالح مستوى الخبرة من ١٥ سنة فما فوق ، وكشفت النتائج أن هناك فروق بين المدراء من ذوي الخبرة التعليمية من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة بمتوسط حسابي (٢,١٢) وبين المديرين من ذوي الخبرة من ١٥ سنة فما فوق بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٤) لصالح من ١٥ سنة فما فوق .

وكما كشفت نتائج اختبار (LSD) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) في المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية على مجال معوقات تتعلق بأولياء الموهوبين وأسرهم بين المديرين من ذوي مستوى الخبرة من سنة إلى أقل من ٥ سنوات بمتوسط حسابي بلغ (٢,٣٧) و بين المديرين من ذوي مستوى الخبرة من ١٥ سنة فما فوق بمتوسط حسابي (٣,٠٢) وذلك لصالح المديرين من مستوى الخبرة ١٥ سنة فما فوق. وأشارت النتائج أيضا إلى وجود فروق بين المديرين من ذوي الخبرة من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة بمتوسط حسابي (٢,٣٩) وبين المديرين من ذوي الخبرة من ١٥ سنة فما فوق متوسط حسابي (٣,٠٢) لصالح المديرين ذوي الخبرة التعليمية ١٥ سنة فما فوق.

وكما أوضحت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) على مجال معوقات تتعلق بالمعلمين العاملين بالمركز بين المدراء ذوي الخبرة التعليمية من ٥ سنوات إلى اقل من ١٠ سنوات بمتوسط حسابي (٢,٢٧) وبين المديرين من ذوي مستوى الخبرة ١٥ سنة فما فوق بمتوسط حسابي (٢,٥٤) لصالح ذوي الخبرة من مستوى ١٥ سنة فما فوق. كما كشفت النتائج عن وجود فروق بين المديرين من ذوي الخبرة التعليمية من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة بمتوسط حسابي (٢,٢٧) وبين المديرين ذوي المستوى الخبرة التعليمية من ١٥ سنة إلى فما

فوق بمتوسط حسابي (٢,٥٤) لصالح المديرين ذوي المستوى الخبرة التعليمية من ١٥ سنة إلى فما فوق .

وكشفت النتائج عن وجود فروق على الأداة ككل فكرته بين المديرين من ذوي مستوى الخبرة سنة إلى اقل من ٥ سنوات بمتوسط حسابي (٢,٢٧) وبين المديرين ذوي الخبرة التعليمية بمستوى ١٥ سنة فما فوق بمتوسط حسابي (٢,٥٥) وذلك لصالح المدراء من مستوى الخبر ١٥ سنة فما فوق . و بينت أيضا أن هناك فروق بين المديرين ذوي الخبرة من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات بمتوسط حسابي (٢,٣٤) وبين المديرين ذوي الخبرة ١٥ سنة وما فوق بمتوسط حسابي (٢,٥٥) ولصالح المديرين ذوي المستوى ١٥ سنة وما فوق. وبينت أيضا أن هناك فروق بين المدراء ذوي الخبرة من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة بمتوسط حسابي (٢,١٨) وبين المديرين ذوي الخبرة ١٥ سنة وما فوق ولصالح المديرين ذوي المستوى ١٥ سنة وما فوق .

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط المعوقات التي تواجه مديري مراكز الموهوبين بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الجنس ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار مان وتني (Mann-Whitney Test) لأثر الجنس على المعوقات التي تواجه مديري مراكز الموهوبين بالمملكة العربية السعودية، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (٨) اختبار مان وتني (Mann-Whitney Test) لمتغير الجنس على المعوقات التي تواجه مديري مراكز الموهوبين بالمملكة العربية السعودية

	الجنس	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Mann-Whitney U	Z	الدلالة الاحصائية
معوقات تتعلق بالطلبة الموهوبين	ذكر انثى المجموع	50 9 59	33.20 12.22	1660.00 110.00	65.000	-3.393	*.001
معوقات تتعلق بأولياء الموهوبين وأسرهم	ذكر انثى المجموع	50 9 59	31.17 23.50	1558.50 211.50	166.500	-1.237	.216
معوقات تتعلق بالمعلمين العاملين	ذكر انثى المجمو	50 9 59	32.03 18.72	1601.50 168.50	123.500	-2.160	*.031

بالمركز	ع						
معوقات تتعلق في العلاقة مع المجتمع المحلي	ذكر انثى المجموع	50 9 59	32.25 17.50	1612.50 157.50	112.500	-2.381	*.017
معوقات تتعلق في العلاقة مع مدير المدرسة	ذكر انثى المجموع	50 9 59	32.61 15.50	1630.50 139.50	94.500	-2.771	*.006
معوقات تتعلق في إدارة وخصائص مراكز رعاية الموهوبين	ذكر انثى المجموع	50 9 59	32.53 15.94	1626.50 143.50	98.500	-2.672	*.008
المعوقات ككل	ذكر انثى المجموع	50 9 59	32.69 15.06	1634.50 135.50	90.500	-2.839	*.005

***دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)**

يتبين من الجدول السابق الآتي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية (**$\alpha \leq 0.05$**) تعزى لأثر الجنس لصالح الذكور في المعوقات التي تتعلق بالطلبة الموهوبين، والمعوقات التي تتعلق بالمعلمين العاملين بالمركز، و المعوقات التي تتعلق في العلاقة مع المجتمع المحلي، و المعوقات التي تتعلق في العلاقة مع مدير المدرسة، والمعوقات التي تتعلق في إدارة وخصائص مراكز رعاية الموهوبين، وفي المعوقات ككل، وجاءت الفروق لصالح الذكور، بينما لم تظهر فروق دالة إحصائيا في باقي المجالات.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل مناقشة وتفسير النتائج التي أسفرت عنها الدراسة حول المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية ، كما يتضمن الفصل تقديم بعض التوصيات التي يقترحها الباحث استناداً إلى نتائج الدراسة، ويمكن إجمال المناقشة على النحو الآتي:

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:

ما المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية ؟

أن أعلى مجال الذي جاء بالمرتبة الأولى لمعوقات التي تتعلق بأولياء أمور الموهوبين و أسرهم ويليها المعوقات التي تتعلق بالعلاقة مع مدير المدرسة كما جاء بالمرتبة الثالثة المعوقات التي تتعلق بالمعلمين العاملين بالمركز وجاءت بالمرتبة الرابعة المعوقات التي تتعلق العلاقة مع المجتمع المحلي وبالمرتبة الخامسة المعوقات التي تتعلق بالطلبة الموهوبين و أخيراً جاءت المعوقات التي تتعلق في إدارة وخصائص مراكز رعاية الموهوبين في المرتبة السادسة .

وقد يعود الارتفاع في مستوى المعوقات التي تتعلق بأولياء أمور الموهوبين و أسرهم أن أولياء الأمور تقل متابعتهم لأبنائهم لاعتقادهم بأن الطالب لا حاجة للمتابعة حيث أنه ليس لديهم أي مشكلات في التحصيل الدراسي .

أما فيما يتعلق بالمعوقات المتعلقة في علاقة مع مدير المدرسة وقد جاءت بالمرتبة الثانية يكون السبب أن المدارس يشعر مدراؤها بأن هذه المراكز تأخذ منهم صفوة الطلبة الموهوبين والمتفوقين وهم المتميزين ولا يبقى لديهم سوى الطلبة من ذوي التحصيل المتدني والمتوسط وبالتالي يكون شعورهم بأن المنافسة مع هذه المراكز هي منافسة غير متكافئة .

أما المعوقات التي تتعلق بالمعلمين العاملين بالمركز فقد جاءت بالمرتبة الثالثة وقد جاء متوسطها مرتفعاً وقد يعود ذلك إلى أن عملية اختيار المعلمين الذين يعملون بمراكز رعاية الموهوبين لا تخضع دائماً لـلأسس إذ ينبغي أن يعلم الطالب الموهوب معلماً موهوباً .

أما المعوقات التي تتعلق في العلاقة مع المجتمع المحلي فقط جاءت بالمرتبة الخامسة بمستوى متدني وقد يعود ذلك إلى أن الطلبة الموهوبين يسعون إلى أن تصقل مواهبهم وميولهم وقدراتهم وبالتالي فهم لا يشكلون إعاقة لإدارة المراكز في رعايتهم .

فيدل على أن هناك بعض المعوقات التي تعيق عمل مديري مراكز رعاية الموهوبين في أداء عملهم التي يعزى ذلك لضعف تثقيف هذه الأسر بأهمية هذه الفئة من الموهوبين وطرق التعامل معهم وتنميتهم وصقل مواهبهم ومواصلة الإبداع والتمييز ، وقلة الوعي لدى الوالدين والأسر بطرق اكتشاف أطفالهم الموهوبين وعدم معرفتهم بالحاجات النفسية والاجتماعية والتعليمية للموهوبين ، وعدم الاهتمام بقدرات الطالب الموهوب واستعداداته يؤدي إلى تجاهلها وإحباطها ، وهذه النتيجة اتفقت مع ما توصلت له دراسة الشرفي (٢٠٠٢) التي أشارت إلى أن المعوقات الأسرية من معوقات رعاية الموهوبين وكذلك دراسة زحلوق (٢٠٠١) التي أشارت إلى وجود مشكلات للطلبة الموهوبين ومنها المشكلات الأسرية.

ثانيا: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:

السؤال الثاني : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط المعوقات التي تواجه مديري مركز الموهوبين تعزى لمتغير الإدارة التعليمية ؟

وأظهرت النتائج التي تم التوصل إليها إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تبعا لمتغير الإدارة التعليمية على المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين على مجال (معوقات تتعلق بالطلبة الموهوبين) .

وقد يعزي ذلك إلى القناعات والاتجاهات السلبية لدى العاملين التي تعيق برامج الموهوبين لدى فئة من العاملين في الميدان التربوي، إذ هناك من يرى أن رعاية الموهوبين ترف وليست ضرورة، و يعزي لذلك أيضا الصعوبات والعقبات التي تواجه برامج الموهوبين موضحا أن أبرزها قلة المخصصات المالية للبرامج الإثرائية وتأخر صرفها، علاوة على قلة الكوادر البشرية المؤهلة ، ضعف المدارس التي تحتاج للتطوير ورفع جاهزيتها لتكون بيئة مناسبة لبرامج الموهوبين .

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (Howley) (١٩٩٢) ودراسة الخالدي (٢٠٠٢) ودراسة الشرفي (٢٠٠٢) ودراسة الثبيتي (٢٠٠٣) ، ودراسة العنزي (١٩٩٤) ، ودراسة المحارمة (٢٠٠٩) ودراسة البدير ، وباهيري (٢٠١٠) ، ودراسة حسيني (١٩٩٥) ، ودراسة (ROSS-SISC)(٢٠٠٨) والتي أشارت في مجملها إلى العديد من المعوقات المادية والأكاديمية والمعنوية التي تقف عائق في نجاح برامج رعاية الموهوبين والتي تنعكس سلباً على مديري المراكز في توفير الخدمات المختلفة للطلبة الموهوبين .

وفيما يتعلق بعدم وجود فروق على باقي المجالات قد يعزى ذلك لتضافر الإدارات التعليمية من قبل المسئولين في تلك المناطق بتقديم الدعم لفتح عدد من المراكز في أغلب الأحياء واهتمام أولياء الأمور والمجتمع المحلي في تلك الإدارات بالاهتمام بالطلبة الموهوبين وقد يعزى أيضا لقلة الازدحام السكاني في تلك المناطق .

ثالثا: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث:

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط مؤهل البكالوريوس ومؤهل الماجستير ؟

أظهرت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط درجات مؤهل البكالوريوس ومتوسط درجات مؤهل الماجستير لصالح مؤهل البكالوريوس على مجال معوقات تتعلق بالطلبة الموهوبين ومجال معوقات تتعلق بأولياء الموهوبين وأسرهم ومجال المعوقات تتعلق في إدارة وخصائص المركز وعلى الأداة ككل .

وقد يعزي ذلك ضعف تطوير مفهوم العلاقات الإنسانية لدى بعض مديري مراكز رعاية الموهوبين من حملة البكالوريوس بعكس حملة الماجستير الذين يستفيدون من خبراتهم بكيفية التعامل مع الطلبة الموهوبين وأولياء الأمور وأسرهم وكيفية التخطيط و آلية عمل إدارة المراكز ، وقد يعزى أيضاً لضعف توعية حملة البكالوريوس بالاحتياجات اللازمة وكيفية التعامل معها والتعامل مع المشاكل التي تواجههم وطرق حلها ، ويعزي أيضاً إلى قلة استخدام التقنيات الحديثة والمشاركة في الدورات واللقاءات التربوية لحملة البكالوريوس والتي تؤهلهم وتثقيفهم في مجال رعاية الموهوبين .

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من دراسة البدير ، باهبري (٢٠١٠) ، ودراسة (Pennington)(١٩٩٢) ، ودراسة المحارمة (٢٠٠٩) ، ودراسة العنزي (١٩٩٤) .

وأشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات مؤهل البكالوريوس ومؤهل الماجستير على كل من مجال معوقات تتعلق في العلاقة مع مدير المدرسة ، ومجال معوقات تتعلق بالمعلمين العاملين بالمركز ومجال معوقات تتعلق في العلاقة مع المجتمع المحلي وقد يعزى ذلك أن كل مديري المدارس والعاملين في المراكز والمجتمع المحلي يتعاملون مع مديري مراكز رعاية الموهوبين بالدرجة نفسها بالتعاون والتشاور والوقوف على جوانب القوة والضعف وتذليلها أمام هذه الفئة الغالية بصرف النظر عن نوع المؤهل الذي يمتلكه من المديرون .

رابعا: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع:

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط المعوقات تبعا لمتغير الخبرة التعليمية ؟

يظهر من الجدول السابق أن هناك أثراً ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) على المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين تبعا لمتغير مستوى الخبرة التعليمية على مجال المعوقات التي تتعلق بالطلبة الموهوبين ومجال معوقات تتعلق بأولياء الموهوبين وأسرهم و مجال معوقات تتعلق بالمعلمين العاملين بالمركز ومجال العلاقة مع المجتمع المحلي ومجال معوقات تتعلق في إدارة وخصائص المركز وعلى الأداة ككل. و قد كشفت اغلب النتائج البعدية للفروق بين مستويات الخبرة المختلفة على أغلب مجالات الدراسة وعلى الأداة ككل كانت لصالح مستوى الخبرة ١٥ سنة فما فوق مما يعني أن مديري المراكز من مستوى الخبرة ١٥ إلى فما فوق

يعانون من المعوقات التي تتعلق بإدارتهم للمراكز أكثر من غيرهم من المدراء من ذوي الخبرات الأخرى . و قد يعزي ذلك لعدم تطوير مدير المركز لخبراته وكفاءته رغم الخبرة الطويلة وقد يعزى ذلك لعدم متابعة مدير المركز لأخر المستجدات التربوية بمجال رعاية الموهوبين ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن مدير المركز بالرغم من الخبرة الطويلة غير متخصص في مجال رعاية الموهوبين بشكل خاص وإنما تولي منصب الإدارة بناء على الخدمة التعليمية وليس على التخصص وكما أنه ليس بالضرورة أن المدير الأكثر خبرة أقل تعرضا للمعوقات أو المشكلات التي تواجهه في إدارة المركز حيث أن اللوائح والأنظمة في وزارة التربية والتعليم تعتمد على الترشيح لسنوات الخدمة وليس التخصص أو الكفاءة في هذا المجال وهو العمل في رعاية الموهوبين .

السؤال الخامس : للإجابة عن السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط المعوقات التي تواجه مديري مركز الموهوبين بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الجنس ؟

أظهرت النتائج التي تم التوصل إليها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائي ($\alpha \leq 0.05$) في المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث على كل مجالات الدراسة وعلى الأداة ككل وذلك لصالح الذكور ، وهذا يعني أن مديري مراكز رعاية الموهوبين يواجهون معوقات كثيرة في إدارتهم لمراكز رعاية الموهوبين وقد يعزى ذلك لقلة رغبة الكوادر المؤهلة من المعلمين والمشرفين في المشاركة في عمل البرامج الاثرائية بمراكز رعاية الموهوبين ، وإضافة إلى عدم توافر مقر مناسب ودائم للمراكز لرعاية الموهوبين لضعف التمويل في مراكز الموهوبين في معظم المناطق ، كما أنه لا توجد لديهم صلاحية كاملة لإدارة المركز ، وانعدام آلية واضحة لدى مديري المراكز لتقويم جميع محاور المركز في معظم المناطق ، ويعزي أيضاً لتدني الحوافز التشجيعية للكوادر المؤهلة من معلمين و المشرفين للانضمام بالعمل بهذه المراكز ، وإضافة إلى ضعف خطة التحفيز وتشجيع الطلاب الموهوبين ، وقلة المخصصات المالية غير كافية ومعتمدة للبرامج الاثرائية ، و يعزي ذلك أيضاً لعدم وجود جدول للطلبة الموهوبين في الجدول المدرسي مما يعيق عمل البرامج الاثرائية ، وضعف تفعيل دور قطاع الأعمال والمجتمع المحلي في دعم مشاريع البحوث العلمية والاستثمار في المخترعات التكنولوجية داخل مراكز رعاية الموهوبين .

ويعزى ذلك أيضاً لعدم القيام ببرنامج فعال لتحقيق العلاقات الناجحة بين مركز رعاية الموهوبين والمجتمع من خلال تذليل المشكلات التي تواجهها والعمل على معالجتها ، وعدم توفير التجهيزات التعليمية لبعض هذه المراكز مثل : المكتبات، الملاعب ، المختبرات ، الحواسيب ، ..... ، ويعزي ذلك لغياب تبادل الخبرات بين إدارات المراكز للاستفادة من هذه الخبرات وتطبيق لبعض البرامج ،

وقصور التعاون والتنسيق بين الأسرة وإدارة المركز ، و عدم حضور أولياء أمور الطلاب للمجالس التي يعقدها المركز .

التوصيات :

١- ضرورة توعية أولياء الأمور الطلبة الموهوبين وأسرهم بعقد برامج تدريبية لرعايتهم والتعامل مع هذه الفئة .

٢- أن تتحرى الإدارة العامة لرعاية الموهوبين الدقة في اختيار العاملين في مجال رعاية الموهوبين، وضرورة تمتعهم بصفات معينة لتلبية احتياجات ورغبات الموهوبين.

٣- التأكيد على التدريب أثناء الخدمة من خلال دورات وورش عمل بشكل مستمر للمديرين والعاملين في مراكز رعاية الموهوبين على آخر المستجدات في مجال رعاية الموهوبين .

٤- تصميم برامج توعوية وإعلامية على كافة المستويات ، بهدف التعريف بأهمية رعاية الموهوبين وإبراز الدور الإيجابي الذي تقوم به هذه المراكز ، والدعوة لدعمها وتمويلها ماديًا، عن طريق التنسيق بين الإدارة العامة لرعاية الموهوبين ومراكز رعاية الموهوبين من جهة ووسائل الإعلام المسموعة والمقروءة والمرئية من جهة أخرى .

٥- ضرورة تأهيل مديري مراكز رعاية الموهوبين في المنطقة الشرقية في كافة الجوانب مع تبادل الخبرات بينهم وكيفية التعامل مع المعيقات وإيجاد الحلول المناسبة لها .

المراجع والمصادر:

- **المصادر:**

١- القرآن الكريم.

<u>المراجع العربية :</u>

٢- آل سيف، مبارك (١٩٩٩) ،" **دور الإدارة المدرسية في رعاية الطلاب الموهوبين بين الواقع والمأمول**" ، رسالة دكتوراه ، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض.

٣- ألشمري ، مازن (٢٠١٠) ، **اكتشاف الموهوبين ورعايتهم** ، المنتدى الرياضي ، جامعة بابل – العراق .

٤- إبراهيم، عبدالستار (١٩٨٧) ، " **آفاق جديدة في دراسة الإبداع** "، وكالة المطبوعات، الكويت.

٥- إبراهيم، مجدي عزيز (٢٠٠٢) ، "**منظومة تعليم الموهوبين في عصر التميز والإبداع.. إلى أين؟**"، المؤتمر العلمي الخامس لتربية الموهوبين والمتفوقين المدخل إلى عصر التميز والإبداع، كلية التربية، جامعة أسيوط، المنعقد من ١٤-١٥ ديسمبر ، ص ص ٢٢ - ٤٥.

٦- أللهيبي ، حمزة محمد ، (٢٠٠٨) ، المقاييس العلمية لكشف الموهوبين والمبدعين ، منتديات المنشاوي للدراسات .

٧- باهبري ،منى سلطان (٢٠١١) **اكتشاف الموهوب**،www.lahaonline.com/livedialouges

٨- حجازي ، سناء (٢٠٠٩) ، تنمية الإبداع ورعاية الموهبة لدى الأطفال ، دار المسيرة ، عمان .

٩- البدير، نبيل، وباهبري، منى (2010) ، "**تجربة المملكة العربية السعودية في رعاية الموهوبين**

والمبدعين إنجازات وتطلعات "، بحث مقدم إلى الملتقى الخليجي الأول للرعاية الموهوبين الموهبة تجمعنا ، سلطنة عمان ، ص ص ٧ - ٢٨.

١٠- الثبيتي ، محمد(٢٠٠٣) ،" **واقع إدارة مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القائمين عليها"** ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة أم القرى.

١١- جاك تايلور (١٩٩٩) ، **التعلم ذلك الكنز المكنون** - منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلم باريس.

١٢- الحربي، منيفة ، (1995) ، **التنشئة الأسرية للموهوبات دراسة اجتماعية على عينة من أمهات الموهوبات والعاديات بمدينة الرياض،** رسالة ماجستير ، جامعة الملك سعود ،الرياض ، المملكة العربية السعودية .

١٣- حسيني، صلاح الدين (١٩٩٥) ، **أهداف وبرامج رعاية الأطفال الموهوبين بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مصر "**، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة عين شمس، دراسات في التفوق والموهبة والإبداع والابتكار ، عمان :دار اليازوري العلمية.

١٤- جروان ، فتحي (٢٠٠١) ، تطور برامج رعاية الموهوبين في العالم العربي الواقع والطموح ، **الملتقى الأول لمؤسسات رعاية الموهوبين بدول الخليج العربية** -السعودية .

١٥- جروان، فتحي عبد الرحمن(٢٠٠٢): **أساليب الكشف عن الموهوبين ورعايتهم،** دار الفكر، عمان.

١٦- جروان، فتحي(٢٠٠٨) ، **الموهبة والتفوق والإبداع** ، دار الفكر، عمان.

١٧- الحسن ، إحسان محمد (١٩٩٩) ، **موسوعة علم الإجتماع** ، الدار العربية للموسوعات ، بيروت.

١٨- الخالدي، عادي (٢٠٠٢) ، **تقويم برامج مراكز الموهوبين من وجهة نظر المشرفين والمعلمين المتعاونين والمتخصصين.** رسالة ماجستير. كلية التربية ٠قسم المناهج وطرق التدريس. مكة المكرمة.

١٩- زحلوق ، مها (٢٠٠١) ، "المتفوقون دراسيًا في جامعة دمشق واقعهم – وحاجاتهم ومشكلاتهم" ، **مجلة جامعة** ، دمشق ، للعلوم التربوية, (17) ١ ، ٩- ٥٩.

٢٠- الزعبي ، سهيل (٢٠١١) ،" فاعلية مركز رعاية الموهوبين والموهوبات من وجهة نظر الطلبة الملتحقين به في منطقة نجران السعودية" ، **المجلة العربية لتطوير التفوق** ، العدد ٢ لسنة (٢٠١١) ، الجمهورية اليمينية ، صنعاء.

٢١- الزهراني، أحمد (٢٠٠٠) "مركز الموهوبين بالطائف تجربة متواضعة لرعاية الموهوبين في الوطن العربي، بحث مقدم في **المؤتمر العلمي العربي الثاني لرعاية الموهوبين والمتفوقين تحت عنوان "التربية الإبداعية أفضل استثمار للمستقبل"** ٣١ أكتوبر _ ٢ نوفمبر، عمان(الأردن): المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين.

٢٢- السبيعي ، معيوف (٢٠٠٩)،الكشف عن الموهوبين في الأنشطة المدرسية ، دار اليازوري ، عمان .

٢٣- السرور، ناديا مايل (٢٠٠٣) ، **مدخل إلى تربية المتميزين و الموهوبين** ، الأردن ، دار الفكر ، ط ٤.

٢٤- الشرفي ، عبد الرحمن (٢٠٠٢) ، **دراسة وصفية لتحديد معوقات رعاية الموهوبين في المدارس الابتدائية المنفذة لبرامج رعاية الموهوبين بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين** ، رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة أم القرى.

٢٥- الشرمان ، منيرة (٢٠٠٣) ، **أداء المراكز الريادية في الأردن من وجهة نظر الإداريين والمعلمين والطلبة** ، أطروحة دكتوراه ، جامعة اليرموك.

٢٦- الشهراني، فيصل (٢٠٠٢) ، **إسهامات الإدارة المدرسية في اكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين – دراسة ميدانية من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية والمشرفين التربويين بمحافظة بيشة** ، رسالة ماجستير . كلية التربية ، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، جامعة أم القرى.

٢٧- العبدلي ، سميرة (٢٠١٠) ،" مستوى وعي الأسرة بدورها في رعاية الطفل الموهوب "، **مجلة بحوث التربية النوعية** ، بجامعة أم القرى ، العدد (١٨) ص ص 180- 215.

٢٨- العاجز ، مرتجي (٢٠١٢) ، "واقع الطلبة الموهوبين والمتفوقين بمحافظة غزة وسبل تحسينه" ، **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية** ، المجلد العشرين ، العدد الأول ، فلسطين ، غزة ص ص 333– 367 ، يناير2012 ، ISSN 1726-6807 .http://www.iugaza.edu.ps/ar/periodical/

٢٩- عميرة، إبراهيم (١٩٩٧) ، **الموهوبون ورعايتهم، رؤية تربوية،** دراسة أعدها بتكليف من مكتب التربية العربي لدول الخليج، الموهوبون أساليب اكتشافهم وسبل رعايتهم في التعليم الأساسي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.

٣٠- العنزي ، صالح(١٩٩٤) ، **واقع رعاية الطلبة المتفوقين واحتياجاتهم المستقبلية كما يراها التربويون في دولة الكويت** ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الخليج بالبحرين.

٣١- عواملـه ، حـابس سليمان و بلوي،عبدالله (٢٠٠٨). **مدى امتلاك معلمي رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية للكفايات التعليمية اللازمة لرعايتهم،** العدد الاول،الجزء الثاني، يناير ٢٠٠٨، مجلة كلية التربية جامعة اسيوط.

٣٢- الغامدي ، غازي (١٩٩٣) ، **الاتجاهات التربوية المعاصرة لرعاية الموهوبين في التعليم العام ومدى الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية** ، رسالة ماجستير ، السعودية.

٣٣- القذافي، رمضان محمد (٢٠٠٠): رعاية الموهوبين والمبدعين، الإسكندرية المكتبة الجامعية.

٣٤- القريطي، أمين عبد المطلب (١٩٨٩) ، "المتفوقون عقليًا.. مشكلاتهم في البيئة الأسرية والمدرسية ودور الخدمات النفسية في رعايتهم" ، مكتب التربية العربي لدول الخليج، **رسالة الخليج العربي،** العدد ٢٨، السنة التاسعة، ص ص٢٩-٥٥.

٣٥- القريطي، عبد المطلب (٢٠٠٥)، **الموهوبون والمتفوقون خصائصهم واكتشافهم ورعايتهم،** دار الفكر العربي، الطبعة الأولى.

٣٦- كاتي ديكسون (٢٠٠٠) ، **موهوبون ولكن في خطر،** ترجمة بشير العيسوي، السلسلة العالمية للتربية والتعليم، مؤسسة دلتا كابا للتربية، بلومنجتون، الولايات المتحدة الأمريكية.

٣٧- الكرش، محمد أحمد(١٩٩٧). **السلوكيات المطلوبة لعملية الابتكار ومدى توافرها لدى عينة معلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية بدولة قطر،** مجلة كلية التربية، ع ١٢٢، كلية التربية: قطر.

٣٨- المحارمه ، لينا (2009) ، **تقييم برامج مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في ضوء المعايير العالمية لتعليم الموهوبين** ، رسالة دكتوراه ، كلية الدراسات التربوية ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.

٣٩- محمد، عادل (٢٠٠٢) ، **الطفل الموهوب اكتشافه وأساليب رعايته،** المؤتمر العلمي لتربية الموهوبين والمتفوقين المدخل إلى عصر التميز والإبداع، جامعة أسيوط، ١٤-١٥ ديسمبر، ص٢٥٤-٢٥٩.

٤٠- محمد ، علي (٢٠٠٠) ، **هل العبقرية والموهبة والإبداع والذكاء مسميات لمفهوم واحد ،** دراسات في الموهبة والموهوبين، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ص ص٢٣٣-٢٤٣.

٤١- مخلف ، أحمد (٢٠٠٥) ، **معوقات الإشراف التربوي كما يراها المشرفون والمشرفات ،** مجلة الأستاذ ، كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد ، العدد ٥٣ .

٤٢- المديرس ، الحسين (٢٠٠٦) ، **معوقات التحول من المدرسة التقليدية إلى مدرسة الجودة ،** مكتب التربية العربي لدول الخليج ، وزارة التربية والتعليم ، المملكة العربية السعودية.

٤٣- معاجيني ، أسامة (١٩٩٠) ، **احتياجات المتعلمين المتفوقين والموهوبين بالصفوف الدراسية العادية بالمملكة العربية السعودية** ، رسالة ماجستير ، جامعة الخليج .

٤٤- مكتب التربية العربي لدول الخليج (١٩٩٧) ، **الموهوبون أساليب اكتشافهم وسبل رعايتهم في التعليم الأساسي،** ندوة أساليب اكتشاف الموهوبين ورعايتهم في التعليم الأساسي بدول الخليج العربية، المنعقدة في مدينة دبي بدولة الإمارات العربية المتحدة من ١٤-١٦ ربيع الآخر، ١٤١٥هـ، ص ص ١-٧.

٤٥- نصر، محمد (٢٠٠٢)" .**رؤية مستقبلية لتفعيل اكتشاف ورعاية الموهوبين بالمراحل التعليمية"،** دراسة منشورة في المؤتمر العلمي الخامس ، تربية الموهوبين والمتفوقين المدخل إلى عصر التميز والإبداع، كلية التربية جامعة أسيوط، خلال الفترة ١٤ - ١٥/ ١٢/ ٢٠٠٢ م .

٤٦- وزارة التربية والتعليم(٢٠١١) ، **برامج رعاية الطلبة الموهوبين والموهوبات في المملكة العربية السعودية ،** الرياض،المملكة العربية السعودية.

٤٧- ويكيديا ، الموسوعة الحرة ، **www.ar.wikipedia.orj.**

المراجع الأجنبية:

References:

1-Aimer, D. & Lassie, B. (1998): **Teacher opinion about the Nature of giftedness**, Eric Identifier 429373.

2 - Ashton, L. & Morton, C. (2005**)."** Managing talent for competitive Advantage". **Strategic HR Review**, 4(5), 28–31.

3- Barron, A., Clake, R., Turner, P. and Pass, S. (2010) **Workforce Planning Guide London**: CIPD.

4- Caldarella & Merrrell, (1997). Component Display Theory. In C. Reigeluth (ed.), **Instructional Design Theories and Models.** Hillsdale, NJ: Erlbaum Associate**s.**

5- Clarck & Kaminsky. (2007). "**Giftedness**." 21st Century Psychology: A Reference Handbook, SAGE Publications. 9 May,

2011. http://www.sage- ereference.com/psychology/Article_n58.html

6- Boyd, R. (1990**): Academically talented underachievers Gifted Education international**, 7, pp. 23-26.

7- Brendai, R. (1997): **Using multiple intelligences study of patterns in attitude values and behaviors among fathers of gifted and non-gifted children in selected preschool**. Diss, Alst. Inter, 53(6), Dec.

8-Dantua, C. (2004), **The impact of grouping gifted primary school students on self-concept, motivation, and achievement**. Unpublished thesis. University Western Sydney.

9- Gardner, H. (1992), "Assessment in context**: The alternative to standardized Testing**. In 8. Gifford and M. O'connor (ed's) changing assessments: Alternatives views of aptitude, achievement, and instruction, Boston, MA: Kluwer. (pp. 77-120).

10- Gross, M. U. M . (2006). **Exceptionally gifted children**: **Long- term outcomes of academic acceleration and non-acceleration.Journal for the Education of Gifted**, 29(4) , 404- 429 .

11- Harwell, B. (2010) , **Gifted Education and National Standards**: A K-5 Program Evaluation , to the Gardner-Webb University School of Education.

12 -Hoge, R. & Renzulli, J. (1993), "Exploring the link between

giftedness and self-concept". **Review of Educational Research**, 63, 449-465.

13 - Howley, C.(1992)."How the Talented Children Careness Happen and doesn't Happen", Paper Presented at the **conference of the Tennessee Association for the Gifted**, Wet Virginia, Nov, P 361 –327.

14 **-Jackson, M. , (2005)** "Gender Differences in Principals Motivation" **.Florida International University. http:// digital commons.** Fiu.edu/dissertation/AA/3169449/.

15 - Lynn, B. (2007) , **What is Special about Special Education Administration? Considerations =or School Leadership Exceptionality**, 15 Assue 3, p189-200.

16- Miranda , K.(1998)" **Gifted Elementary Porograms in taiwan ROC and the United**" ; Acomparison.U.S , New-York.

17- Moscoso, R. (2000) ,**The effects of school characteristics on student academic performance**. Unpublished Doctoral Dissertation, Virginia Polytechnic Anstitute and State University .

18- Nelson, K. C. & Prindle, N. (1992) , "Gifted teacher competencies" **Journal for the Education of the Gifted**, 15 , 357-369.

19- Odonovan, E. (2007), "As your gifted and talented program Giving". you headaches? **District Administration**, 43, 70.

20-Pennington,T.(1997)**“Stress and School Psychologists”** Dissertation Abstracts international, 42(10), 4359-A .

21 - Ross-Sisc (2008) , **Gifted Education in Northeast Tennessee Public Schools**: A Descriptive Study, to the faculty of the Department of Educational Leadership and Policy Analysis East Tennessee State University.

22- Sarouphim, K. (2000):" Internal structure of Discover: A performance – based assessment". **Journal for the Education of the Gifted**, 23m 3, pp314- 327.

23- Shaunessy E. (2003)," State policies regarding gifted education"**.** **Gifted Child Today**, 26, 16-21.

24- Tomlinson, C. & Jennifer, G. (2009), **"Middle School Enrichment." Encyclopaedia of Giftednes,** Creativity and Talent .SAGE Publications.

25-VanTassel-Baska, J. (2005). **Acceleration: Strategies for teaching gifted learners**. Waco, TX: Purfrock Press, Inc.

26- Webb J., (1993**). Nurturing the Social-Emotional Development of Gifted Children**. In: K. A. Heller, F. J. Monks, & A. H. Passaw, (Eds). International handbook of research and development of giftedness and talent. (1st Ed.), Oxford. Pergmon Press Ltd.

27- Ziegler, A. and Stoeger, H. (2003)." Identification of various diagnostic sources" . **Gifted and Talented International**, 18, 87-94.

الملاحق

أسماء المحكمين لأداتي الدراسة

(الاستبيان والمجالات)

م	الاسم	الرتبة العلمية	التخصص	جهة العمل
١	عمر محمد الخرابشة	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة البلقاء
٢	جعفر كامل الربابعة	أستاذ مساعد	علم نفس تربوي	جامعة البلقاء
٣	بلال عادل الخطيب	أستاذ مساعد	علم نفس تربوي	جامعة البلقاء
٤	زيد سليمان العدوان	أستاذ مساعد	مناهج وطرق تدريس	جامعة البلقاء
٥	أحمد خالد الخزاعلة	أستاذ مساعد	تربية خاصة وصعوبات تعلم	جامعة القصيم
٦	زياد كامل اللالا	أستاذ مساعد	موهبة تربية خاصة	جامعة القصيم
٧	جمال حنفي	أستاذ مساعد	صحة نفسية – سمعي	جامعة القصيم
٨	بهجت أبو سليمان	أستاذ مساعد	إرشاد وتوجيه نفسي	جامعة القصيم
٩	مكي محمد مغربي	أستاذ مساعد	صحة نفسية – عقلي	جامعة القصيم
١٠	ناصر العوجان	مدرس	موهبة وإبداع	جامعة القصيم

رقم الاستبيان		

أخي مدير مركز رعاية الموهوبين الفاضل / وفقك الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

إن هذا الاستبيان يهدف إلى البحث عن المعوقات التي تواجه مديري مراكز رعاية الموهوبين ومن خلال التعرف على وجهة نظرك؛ وذلك استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في الموهبة والإبداع .

وحيث إنك أحد العاملين في هذه المراكز فإني أدعوك للإسهام في دعم هذه الدراسة من خلال تعاونك المشكور بالإجابة على بنود هذا الاستبيان، بإبداء وجهة نظرك وآرائك ومقترحاتك بكل صدق وموضوعية؛ مما سيكون له أكبر الأثر مستقبلاً في تحسين عمل وآلية تنفيذ برامج مراكز الموهوبين.

ويتكون هذا الاستبيان من جزأين:

أولاً: بيانات عامة وهي معلومات مهمة أرجو منك التأشير في المكان المناسب أو ملء الفراغ بالمعلومة المطلوبة.

ثانيًا: بنود الاستبيان وتتكون من عبارات وعلى يسارها مستويات للاختيار المطلوب، وما عليك إلا أن تضع إشارة (✓) في الخانة المناسبة للعبارة؛ كما في هذا المثال:

م	العبارة	كبيره جدا	كبيره	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
١	تتلاءم مقاييس الكشف عن الموهوبين في المركز مع طبيعة المجتمع السعودي	✓				

ذا في بقية بنود الاستبيان حسب ما تراه مناسبًا من واقع معرفتك وخبرتك الميدانية.

شاكرًا لك مجهودك، ومقدرًا لك اهتمامك، سائلاً الله أن يجعل ذلك في موازين أعمالك، وتأكد تمامًا بأن ما تدلي به من معلومات ومقترحات ستكون سرية لدى الباحث وتستخدم لغرض البحث العلمي فقط.

ولكم فائق الشكر والتقدير.

أخوكم الباحث/

عبدالله بن حمود الظفيري

البيانات الأولية:

استخدم إشارة (✓) في الاختيار المناسب:

(١) المؤهـــــــــــل:

□ بكالوريوس. □ ماجستير. □ دكتوراه.

(٢) الجنس:

□ ذكر. □ أنثى.

(٣) عدد سنوات الخبرة:

- □ من سنة إلى أقل من ٥ سنوات.
- □ من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات.
- □ من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة.
- □ من ١٥ فما فوق ٢٥.

(٤) المنطقة التعليمية :

- □ الوسطى .
- □ الشمالية.
- □ الجنوبية .
- □ الغربية.
- □ الشرقية.

م	الفقرات	درجة التعرض				
		كبيره جداً	كبيره	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
المعوقات موزعة على عدة مجالات وهي : المجال الأول : معوقات تتعلق بالطلبة الموهوبين (مستواهم، مستوى الدافعية، الرغبة في الإنجاز ....) .						
١	عدم ملاءمة مقاييس الكشف عن الموهوبين في المركز مع طبيعة المجتمع السعودي.					
٢	عدم اعتماد ترشيحات وتقديرات المعلمين في اكتشاف الموهوبين					
٣	استخدام الفنيات والمحكات المستخدمة مثل تقديرات المعلمين والاختبارات المدرسية غير كافية في الكشف عن الموهوبين .					
٤	عدم تطبيق اختبار الذكاء الجمعي للكشف عن الموهوبين.					
٥	عدم أخذ إنجازات الطلاب العملية في الاعتبار في الكشف عن موهبتهم .					
٦	عدم اعتماد التحصيل العلمي للطلاب يعتبر علامة فارقة لاكتشاف					

م	العبارة					
	موهبتهم.					
٧	قلة المعارض المتخصصة لعرض منتجات الطلاب الموهوبين .					
٨	عدم إلحاق الموهوب ببرامج إثرائية لتطوير موهبته .					
٩	ضعف متابعة مدى تقدم التحصيل الدراسي للطلبة الموهوبين في مدارسهم .					
١٠	عدم استخدام أساليب واستراتيجيات تعليم التفكير للطلبة الموهوبين.					
١١	لا توجد مميزات وحوافز للموهوبين المسجلين بالمركز .					
١٢	عدم ملاءمة المناهج الدراسية والأساليب التعليمية لرعاية الموهوبين.					
١٣	لا وجود لأخصائيين نفسيين يقومون بتطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية كاختبارات الذكاء والتفكير الابتكاري .					
١٤	عدم إعطاء الطالب الحرية التامة في اختيار النشاط الذي يرغب ويتوافق مع ميوله وهواياته .					
١٥	عدم إشراك الطالب الموهوب فعليا في عملية التخطيط وتنظيم البرامج والأنشطة .					
١٦	يخاف الطالب الموهوب من الفشل .					
المجال الثاني : معوقات تتعلق بأولياء الموهوبين وأسرهم (اهتمام الاهل، دعم الاهل، متابعة الاهل، .....)						
١٧	لا تؤخذ أراء أولياء الأمور عادة في الاعتبار عند الكشف عن موهبة أبنائهم.					
١٨	لا يتم توعية أولياء الأمور للعناية بقدرات ومهارات أبنائهم وتطويرها.					
١٩	لا يتم توجيه أولياء الأمور بتكوين علاقة إيجابية مع أبنائهم .					
٢٠	لا يعمل أولياء الأمور على تنمية وصقل مواهب أبنائهم بشتى المجالات العلمية واللغوية والفنية					
٢١	ضعف العلاقة بين أولياء الأمور والمركز .					
٢٢	عدم مشاركة أولياء الأمور في دعم البرامج التطويرية والتربوية في المركز .					
٢٣	عدم تعاون أولياء الأمور على حل المشكلات التي تواجه أبنائهم .					
٢٤	عدم مشاركة أولياء الأمور الموهوبين في وضع الاستراتيجيات والخطط التربوية .					
٢٥	قلة إسهام أولياء الأمور في تكريم ورعاية الطلبة المتفوقين والموهوبين .					
٢٦	عدم قدرة أولياء الأمور على تدريس وتدريب أبنائهم .					
المجال الثالث: معوقات تتعلق بالمعلمين العاملين بالمركز (قدراتهم العلمية، مهامهم، علاقتهم مع الطلبة الموهوبين، الإبداع لديهم،..).						
٢٧	عدم تنفيذ برامج تأهيلية للعاملين في المركز قبل أي برنامج يطرح.					
٢٨	تكدس بعض التخصصات في المركز على حساب تخصصات أخرى .					
٢٩	ضعف دافعية بعض المعلمين للتعلم والتدريب في المركز .					
٣٠	يتم اختيار المعلمين للمركز بطريقة عشوائية .					
٣١	لا يوجد حوافز مادية أو معنوية للمعلمين المتميزين بالمركز .					
٣٢	عدم مراعاة معلمي المركز للفروق الفردية للطلبة الموهوبين من حيث الميول والاتجاهات والقدرات ..					
٣٣	عدم مشاركة بعض المعلمين باصطحاب الموهوبين بالزيارات الميدانية والثقافية والعلمية والترفيهية .					
٣٤	تبني بعض المعلمين أساليب القمع لبعض سلوكيات الطلبة الموهوبين.					
٣٥	عدم استخدام بعض المعلمين لأسلوب حل المشكلات باستخدام خطوات التفكير العلمي للطلبة الموهوبين .					

م	العبارة					
٣٦	عدم استفادة بعض المعلمين من الثورة العلمية والتكنولوجيا المعاصرة.					
٣٧	عدم قيام بعض المعلمين بإشباع حاجات الموهوبين بمواضيع ذات مستوى رفيع تتحدى قدراتهم .					
٣٨	كثرة تنقلات المعلمين خارج محافظاتهم .					
٣٩	ضعف انتماء المعلمين بمهنة رعاية الموهوبين.					
٤٠	ضعف استخدام معلمي المركز لتقنية المعلومات وكل ما هو جديد في علم الحاسوب .					
المجال الرابع : معوقات تتعلق في العلاقة مع المجتمع المحلي (دعم المجتمع المحلي، قناعة المجتمع، ....)						
٤١	ضعف مشاركة مؤسسات المجتمع المحلي بنشاطات المركز .					
٤٢	ضعف مشاركة المجتمع المحلي في الدعم المادي للمركز كتزويده بالأجهزة والوسائل اللازمة .					
٤٣	عدم كفاية أنشطة المركز المجتمعية التي تخدم المجتمع في توثيق العلاقة بينهما .					
٤٤	ضعف ارتباط المركز بالحياة من خلال إثراء المجتمع للبيئة التعليمية بخبرات متنوعة.					
٤٥	ضعف مساعدة المجتمع للطلبة الموهوبين على النمو والوصول إلى أكبر قدر ممكن من الاعتماد على النفس.					
٤٦	ضعف العلاقات الاجتماعية المرضية والسليمة بين مجتمع الطلاب الموهوبين بعضهم البعض وبينهم وبين العاملين بالمركز.					
٤٧	عدم مساعدة المجتمع للطلبة على نبذ القيم والاتجاهات الضارة وتدعيم القيم والاتجاهات الإيجابية، وإكسابهم القيم البناءة اللازمة لبناء المجتمع.					
٤٨	عدم مساعدة المجتمع للمراكز على نشر خدماتها في المنطقة التي توجد فيها، لكي تعتبر بحق مركز إشعاع للبيئة.					
٤٩	عدم مساعدة المجتمع الذي توجد فيه المراكز على تدعيمها وإفادتها، بما يتوافر لدى ذلك المجتمع من موارد وإمكانيات.					
٥٠	ضعف الترابط والتفاهم بين البيت والمركز، لتحقيق تنشئة اجتماعية سليمة للطلاب الموهوبين					
المجال الخامس : معوقات تتعلق في العلاقة مع مدير المدرسة (متابعته للموهوبين بالمدرسة، دعمه، تأهيله ....)						
٥١	عدم إيجاد مناخ مدرسي إيجابي للموهوبين ومعلميهم .					
٥٢	عدم تأهيل مديري المدارس للتعامل مع الطلبة الموهوبين .					
٥٣	لا يتم اطلاع المعلمين على التعاميم المتعلقة برعاية الموهوبين .					
٥٤	عدم متابعة وتقييم البرامج الإثرائية المدرسية .					
٥٥	عدم اطلاع المدير المستمر على برامج الموهوبين .					
٥٧	عدم تشجيع المدير للمعلمين على الإبداع وتنوعه بما ينمى قدرات الطلاب الموهوبين وحاجاتهم التعليمية .					
المجال السادس : معوقات تتعلق في إدارة وخصائص مراكز رعاية الموهوبين .						
٥٨	لا يعمل المركز على رفع مستوى قدرات ومهارات الطلبة الموهوبين.					
٥٩	عدم كفاية المخصصات المالية للمركز في الإيفاء باحتياجات تنفيذ البرامج على أكمل وجه .					
٦٠	قلة حضور ذوي الاختصاص والخبرة للمشاركة في فعاليات المركز.					
٦١	عدم التأهيل التربوي والفني لإدارة المركز قبل التكليف .					
٦٢	لا توجد قناعة لدى بعض المسئولين والمشرفين بأهمية المركز .					
٦٣	أهداف برنامج المركز غير واضحة لدى بعض العاملين .					
٦٤	لا يتم تخطيط برامج طويلة المدى لرعاية الطلاب الموهوبين .					

م	العبارة					
٦٥	عدم توفر إجراءات الأمن والسلامة بمباني مراكز رعاية الموهوبين.					
٦٦	ضعف خدمات الصيانة لمراكز رعاية الموهوبين .					
٦٧	عدم توفير ملاعب مناسبة لممارسة الأنشطة الرياضية في بعض مراكز رعاية الموهوبين.					
٦٨	عدم اكتمال تجهيزات مصادر التعلم ببعض مراكز الموهوبين .					
٦٩	ضعف المحاسبة النظامية للعاملين في مراكز رعاية الموهوبين .					
٧٠	عدم قدرة شريحة كبيرة من المعلمين في التعامل مع التقنيات الحديثة					
٧١	ضعف حوسبة الأعمال الإدارية بالمركز .					
٧٢	قلة تطوير قدرات العاملين عن طريق الابتعاث وإكمال دراساتهم في مجال الموهبة .					
٧٣	عدم وجود حوافز مادية لتشجيع العاملين بالمركز على إجراءات ودراسات علمية .					
٧٤	انتهاء تواصل المركز بالطالب الموهوب بعد تخرجه من الثانوية العامة .					
٧٥	عدم التنسيق والتعاون بين وحدتي الكشف والرعاية .					
٧٦	كثرة الأعباء الملقاة على عاتق العاملين بالمركز .					
٧٧	عدم توافر الكادر العلمي المتخصص في تطبيق المقاييس العلمية للكشف عن الموهوبين					
٧٨	عدم وضوح العلاقة بين أعمال المركز وأعمال القسم مما يعيق بعض الأعمال .					
٧٩	عدم التزام العاملين بالمركز بتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين الرسمية في مجال عمل الموهوبين .					
٨٠	عدم إعطاء القيادة التربوية في الإدارات صلاحيات واسعة في الكشف عن الطلبة واختيار المناهج الإثرائية والنشاطات الأخرى .					
٨١	مرونة نظام القبول في المراكز وارتباط في البرامج الإثرائية للموهوبين.					
٨٢	ضعف استخدام التعليم الالكتروني والاستقلإلىبمراكز الموهوبين					
٨٣	قلة اقتناع أصحاب القرار بمجال رعاية الموهوبين.					
٨٤	لا يقع المركز في مكان سهل الوصول إليه .					
٨٥	لا يوجد مبني مستقل للمركز .					
٨٦	لا يوجد في المركز قاعة متعددة الأغراض لممارسة مختلف البرامج والأنشطة.					
٨٧	طبيعة الدوام في المركز غير مناسبة للطلبة الموهوبين .					
	المجموع					

الملخص باللغة الإنجليزية

The difficulties which face the directors of talents care centers in Saudia Arabia

Preparation
Abdullah bin Hamoud ALDAFERY

Supervision
Dr. Omar Kharabsheh

ABSTRACT

This study aimed to identify the obstacles facing center managers Gifted in Saudi Arabia, the study sample consisted of (59) as Director of the Centers Gifted were distributed by sex and years of experience and qualified academic and educational administration, has been applied to measure the obstacles facing center managers Gifted which extracted him semantics validity and reliability, data were analyzed using the package Statistical Social Sciences (SPSS)., and to answer the first question was used arithmetical averages and standard deviations for detecting more obstacles facing the center managers Gifted Saudi Arabia on the tool as a whole and on each of the areas of scale, and to answer the questions the second and fourth test was used Kruskal Wallis test (LSD) for comparisons dimensional and the third and fifth questions were used Mann-Whitney test.

The results indicated that the mean scores of the center managers Gifted on a scale the obstacles facing them was below average on the study tool, and the results indicated also that there are differences between average scores managers depending on the sex variable in favor of males, and the results indicated the existence of differences between the level of academic qualification for the level of BA, emerged as the differences between the average scores managers depending on the variable educational experience for the benefit of experience (15) years old and above, not results show differences statistically significant attribute to the variable education departments, and the key recommendations need rehabilitation center managers gifted in all aspects with the exchange of

experiences, including and how to deal with obstacles and find appropriate solutions.